

**ANALISIS PERBEDAAN STRATEGI PELATIHAN PADA
BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI SEMARANG
DALAM MEMENUHI PERMINTAAN TENAGA KERJA
DI KOTA SEMARANG**
(Studi Kasus Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan
Institusional Pemagangan di Balai Latihan Kerja Industri Semarang)

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Mencapai Derajat Sarjana S-2**

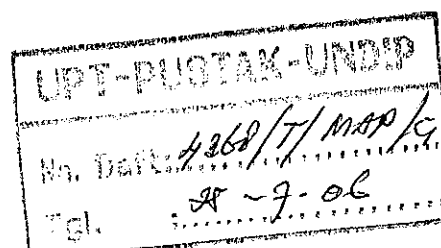
**Program Pascasarjana Universitas Diponegoro
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi
Konsentrasi : Magister Administrasi Publik**



**Diajukan oleh :
HANDONO SUPRIYADI
NIM DAE002098**

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG**

2005



**ANALISIS PERBEDAAN STRATEGI PELATIHAN PADA BALAI LATIHAN
KERJA INDUSTRI SEMARANG DALAM MEMENUHI PERMINTAAN
TENAGA KERJA DI KOTA SEMARANG**
(Studi Kasus Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional
Pemagangan di Balai Latihan Kerja Industri Semarang)

Dipersiapkan dan disusun oleh

HANDONO SUPRIYADI

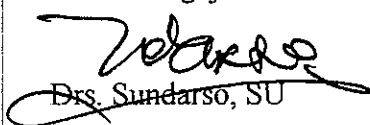
D4E002098

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji


Pada tanggal : 14 Juni 2005

Susunan Tim Penguji

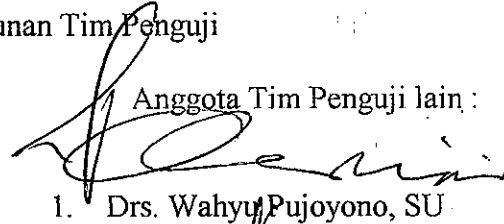
Ketua Penguji/ Pembimbing I,


Drs. Sundarso, SU

Sekretaris Penguji/ Pembimbing II,


Drs. Hardi Warsono, M. TP

Anggota Tim Penguji lain :


1. Drs. Wahyu Pujoyono, SU


2. Drs. Herbasuki Nurcahyanto, MT

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Magister Sain

Tanggal : 14 Juni 2005

Ketua Program Studi MAP



Universitas Diponegoro

Y. Warella, MPA, Ph.D.

RINGKASAN

JUDUL : ANALISIS PERBEDAAN STRATEGI PELATIHAN PADA BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI SEMARANG DALAM MEMENUHI PERMINTAAN TENAGA KERJA DI KOTA SEMARANG (Studi Kasus Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional Pemagangan)

NAMA : HANDONO SUPRIYADI

NIM : D4E002098

Tenaga kerja adalah sebuah potensi untuk menghasilkan barang dan jasa, namun demikian kondisinya di Indonesia masih didominasi oleh angkatan kerja lulusan SLTP kebawah padahal kualitas tenaga kerja mutlak diperlukan untuk memberikan produktifitas yang tinggi sehingga barang dan jasa yang dihasilkan berkualitas. Dalam kaitan ini Dinas Tenaga Kerja mempunyai tanggungjawab ikut serta meningkatkan kualitas dari tenaga kerja itu sendiri, maka dalam rangka untuk mewujudkannya BLKI Semarang dengan dasar hukum Kepmenaker No. 28/ SJ/ 1999 pasal 88 ayat 1 diberi wewenang untuk menyelenggarakan pelatihan kerja dengan program Pelatihan Kerja Institusional Reguler dan Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat perbedaan kualitas antara Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional Pemagangan.

Dalam analisis perbedaan ini penulis menggunakan pendekatan teori sistem (*Theory System Approach*) yang dilihat dari sisi input, proses, output serta umpan balik. Dalam metodologi penelitian tipe penelitian yang digunakan eksplanatory/ penjelasan dengan analisis data kuantitatif. Instrumen penelitiannya yaitu kuesioner dengan skala ordinal, sedangkan analisis uji perbedaannya menggunakan rumus *t-test*.

Hasil penelitian menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian, yaitu terdapat perbedaan yang signifikan antara Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional Pemagangan bahwa Pelatihan Institusional Pemagangan lebih berkualitas dari pada Pelatihan Institusional Reguler dengan perbedaan kualitas sebesar 10, 5141 % pada taraf signifikansi 0, 06 %. Kemudian hasil diskusi menunjukkan adanya kesesuaian antara teori yang menjadi landasan penelitian dengan hasil penelitian dilapangan terlihat dari diterimanya hipotesis penelitian yang diajukan yang diperkuat dengan analisis terhadap nilai rekapitulasi dari Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan serta dari indikator-indikator yang menjadi nilai pengukuran untuk mengetahui kualitas dari kedua pelatihan tersebut.

Sebuah implikasi yang muncul adalah apabila Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan terhadap masalah-masalah yang muncul jika tidak segera diberikan solusi pemecahannya maka dapat menimbulkan kondisi kedua program pelatihan tersebut di atas tingkat kualitasnya semakin menurun. Oleh karena itu, perbaikan terhadap kedua program pelatihan tersebut di atas relatif untuk segera dilakukan guna meningkatkan kualitas dari kedua program pelatihan tersebut.

Penulis,

Handono Supriyadi

ABSTRAKSI

Handono Supriyadi, 2005, **ANALISIS PERBEDAAN STRATEGI PELATIHAN PADA BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI SEMARANG DALAM MEMENUHI PERMINTAAN TENAGA KERJA DI KOTA SEMARANG** (Studi Kasus Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional Pemagangan di Balai Latihan Kerja Industri Semarang)

Kata kunci : Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan dilihat dari pendekatan teori sistem.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar perbedaan antara Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional Pemagangan di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan kualitas antara Pelatihan Institusional Reguler dan Institusional Pemagangan dengan mengacu pada pendekatan teori sistem (*Theory System Approach*) dalam melihat perbedaan kualitas kedua pelatihan yang dilihat dari sisi input, proses, output serta umpan balik diketahui bahwa kedua pelatihan berkualitas. Akan tetapi Pelatihan Institusional Pemagangan lebih berkualitas dari pada Pelatihan Institusional Reguler.

ABSTRACT

Handono Supriyadi, 2005, THE DIFFERENCE ANALYSIS OF TRAINING STRATEGY IN VOCATIONAL TRAINING CENTER OF INDUSTRY SEMARANG IN FULFILLING THE DEMAND OF THE EMPLOYEES IN SEMARANG (Case Study of Regular Institutional Training and Apprenticeship Institutional Training in Vocational Training Center of Industry Semarang).

Key Word : Regular Institutional Training and Apprenticeship Institutional Training viewed from the Theory System Approach.

The purpose of the research is to know how big is the difference between Regular Institutional Training and Apprenticeship Institutional Training in Vocational Training Center of Industry Semarang).

The result of the research shows that there is a quality difference between Regular Institutional Training and Apprenticeship Institutional Training refering to the Theory System Approach in viewing the quality difference of both training programs through their input, process, output and feed back and it is found that both of the training programs are qualified. However, the Apprenticeship Institutional Training Program is more qualified than the Regular Institutional Training Program.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diujikan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Semarang, Juni 2005



HANDONO SUPRIYADI

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan taufik dan hidayah-Nya, karena hanya dengan perkenanya penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul “ ANALISIS PERBEDAAN STRATEGI PELATIHAN KERJA PADA BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI SEMARANG DALAM MEMENUHI PERMINTAAN TENAGA KERJA DI KOTA SEMARANG (Studi Kasus Pelatihan Kerja Institusional Reguler Dengan Pelatihan Institusional Pemagangan)

Penulisan tesis ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan Strata-2 (S2) di Program Studi Magister Ilmu Administrasi konsentrasi Magister Administrasi Publik Universitas Diponegoro Semarang.

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar perbedaan kualitas Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional Pemagangan di Balai Latihan Kerja (BLKI) Semarang serta mencari solusi untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang muncul pada kedua program pelatihan tersebut.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif sebagai salah satu bahan rekomendasi dalam pengambilan kebijakan dalam meningkatkan kualitas dari kedua program pelatihan tersebut.

Penulis sadar bahwa dalam penulisan tesis ini terdapat berbagai pihak yang membantu ikut serta terselesaikannya penulisan tesis ini, maka dengan segala kerendahan hati Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu terselesaikannya penulisan tesis ini kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Y. Warella, MPA, Phd, selaku Direktur Program Studi Magister Ilmu Administrasi Universitas Diponegoro.

2. Bapak Drs. Sundarso, SU, selaku Dosen Pembimbing I, Bapak Drs. Hadi Warsono, MTP, selaku Dosen Pembimbing II, Bapak Drs. Herbasuki Nurcahyanto, MT dan Drs. Wahyu Pujoyono, SU selaku Dosen Penguji yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan bagi terselesaikannya penulisan tesis ini.
3. Bapak Drs. Arif Gunawan, selaku Plt. Kepala Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang telah memberikan ijin kepada penulis di lingkungan kerjanya.
4. Pengelola dan Dosen Program Studi Magister Ilmu Administrasi konsentrasi Magister Administrasi Publik, Unioversitas Diponegoro Semarang.
5. Seluruh pegawai di lingkungan Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Semarang yang telah memberikan data-data yang diperlukan bagi penulisan tesis ini dan alumninya yang telah memberikan waktunya mengisi kuesioner peneliti penulis.
6. Rekan-rekan angkatan Mahasiswa MAP Angkatan VIII Reguler yang telah membantu memberikan motivasi bagi terseleseikannya penulisan tesis ini.
7. Istriku tercinta dan Anak-anaku tercinta (Anggara, Dita dan Nesia) yang yang ikut berperan aktif ikut mendorong dan memberi semangat dalam penulisan tesis ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan moriil dan materiil dalam memperlancar penulisan tesis ini.

Selanjutnya sebagai manusia biasa penulis tidak lepas dari segala kekurangan, untuk itu penulis mohon maaf apabila penulisan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Akhirnya semoga tesis ini dapat bermanfaat dan semoga amal kebaikan bapak/ ibu/ saudara mendapatkan imbalan dari Tuhan Yang Maha Esa. Amien.

Semarang, Juni 2005

Penulis,

Handono Supriyadi

DAFTAR ISI

BAB I	PENDAHULUAN	1
A.	Latar Belakang Masalah	1
B.	Identifikasi dan Perumusan Masalah	8
B.1.	Identifikasi Masalah	8
B.2.	Perumusan Masalah	14
C.	Tujuan Penelitian	14
D.	Kegunaan Penelitian	15
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	16
A.	Landasan Teori	16
B.	Hipotesis	49
BAB III	METODE PENELITIAN	50
A.	Rancangan Penelitian.....	50
B.	Ruang Lingkup Penelitian	51
C.	Lokasi Penelitian	51
D.	Variabel Penelitian	51
D.1.	Variabel Penelitian	51
D.2.	Definisi Konseptual	51
D.3.	Definisi Operasional	52
E.	Jenis dan Sumber Data	55
F.	Instrumen Penelitian	56
G.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	56

H.	Teknik Pengumpulan/ Pengolahan Data	61
I.	Teknik Analisis Data.....	62
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	65
A.	DESKRIPSI LOKASI.....	65
A.1.	Kedudukan, Tugas, Fungsi, Tujuan dan Sasaran BLKI Semarang	65
A.2.	Visi dan Misi BLKI Semarang	66
A.3.	Bagan Organisasi dan TUPOKSI.....	68
A.4.	Strategi Pelatihan.....	72
A.5.	Arah Pelatihan.....	74
B.	PENYAJIAN DATA.....	78
B.1.	Pelatihan Institusional Reguler dan Pemagangan.....	78
B.1.1	Identitas Responden.....	78
B.1.2	Pelatihan Institusional Reguler dan Pemagangan.....	82 77
C.	PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	116
E.	DISKUSI.....	120
	PENUTUP.....	124
BAB V		
A.	KESIMPULAN.....	124
B.	SARAN.....	126
	DAFTAR PUSTAKA.....	
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Klasifikasi Angkatan Kerja Penduduk Jawa Tengah 2002.....	2
Tabel 2	Realisasi program pelatihan institusional reguler di BLKI Semarang tahun 2003.....	6
Tabel 3	Realisasi program pelatihan institusional pemagangan di BLKI Semarang tahun 2002.....	7
Tabel 4	Perbandingan realisasi melatih dan penempatan.....	9
Tabel 5	Pendayagunaan lulusan di perusahaan.....	10
Tabel 6	Identifikasi perbedaan karakteristik kedua program pelatihan.....	12
Tabel 7	Kelebihan dan kelemahan kedua program pelatihan.....	13
Tabel 2.1	Model-model pelatihan menurut Oemar Malik.....	19
Tabel 3.1	Samling Frame Alumni Pelatihan Institusional Reguler 2003.....	57
Tabel 3. 2	Samling Frame Alumni Pelatihan Institusional Pemagangan 2002....	58
Tabel 3.3	Alumni pelatihan institusional reguler BLKI Semarang yang telah bekerja di perusahaan tahun 2003.....	58
Tabel 3. 4	Alumni pelatihan institusional pemagangan BLKI Semarang yang telah bekerja di perusahaan tahun 2003.....	59
Tabel 3. 5	Alumni pelatihan institusional reguler BLKI Semarang yang telah bekerja di perusahaan tahun 2003.....	59
Tabel 3. 6	Alumni pelatihan institusional pemagangan BLKI Semarang yang telah bekerja di perusahaan tahun 2003.....	60
Tabel IV.1	Jenis-jenis pelatihan di BLKI Semarang.....	78
Tabel IV. 2	Responden Menurut Jenis Kelamin.....	80
Tabel IV. 3	Responden Menurut Umur.....	80
Tabel IV. 4	Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	80
Tabel IV. 5	Responden Menurut Jurusan Pelatihan.....	81
Tabel IV. 6	Motivasi dan semangat belajar siswa.....	82
Tabel IV. 7	Kepatuhan dan disiplin siswa.....	83
Tabel IV. 8	Kualitas pengajar sesuai disiplin ilmunya.....	84
Tabel IV. 9	Kemampuan pengajar dalam mengaplikasikan teori dan praktek.....	85
Tabel IV.10	Kemampuan pengajar terhadap materi pelatihan.....	86
Tabel IV.11	Kemampuan pengajar memanfaatkan waktu.....	87

Tabel IV.12	Kondisi gedung.....	88
Tabel IV.13	Kondisi Work Shop/bengkel kerja/laboratorium.....	89
Tabel IV.14	Kondisi perlengkapan mengajar.....	90
Tabel IV.15	Mata latihan sesuai jurusan.....	91
Tabel IV.16	Sesuai waktu/jam pelajaran yang disediakan.....	92
Tabel IV.17	Variasi metode.....	93
Tabel IV.18	Kualitas metode.....	94
Tabel IV.19	Obyektifitas penilaian pengajar.....	95
Tabel IV. 20	Penanganan masalah.....	96
Tabel IV. 21	Pengetahuan siswa.....	97
Tabel IV. 22	Ketrampilan siswa.....	98
Tabel IV. 23	Kecerdasan siswa.....	99
Tabel IV. 24	Kreatifitas siswa.....	100
Tabel IV. 25	Kedisiplinan siswa.....	101
Tabel IV. 26	Motivasi siswa dalam bekerja.....	102
Tabel IV. 27	Loyalitas terhadap perusahaan.....	103
Tabel IV. 28	Pentingnya performance.....	104
Tabel IV. 29	Pentingnya pelatihan.....	105
Tabel IV. 30	Kesempatan kerja.....	106
Tabel IV. 31	Kompetisi Dunia Kerja.....	107
Tabel IV. 32	Masalah pelatihan institusional reguler dan pemagangan di BLKI....	108
Tabel IV. 33	Perbaikan pelatihan institusional reguler dan pemagangan di BLKI..	109
Tabel IV. 34	Kualitas pelatihan institusional reguler dan pemagangan di BLKI....	110
Tabel IV. 35	Status pelatihan institusional reguler dan pemagangan di BLKI.....	111
Tabel IV. 36	Klasifikasi skor pelatihan institusional reguler.....	112
Tabel IV. 37	Rekapitulasi penilaian pelatihan institusional reguler.....	113
Tabel IV. 38	Klasifikasi skor pelatihan institusional pemagangan.....	114
Tabel IV. 39	Rekapitulasi penilaian pelatihan institusional Pemagangan.....	115
Tabel IV. 40	Hasil penghitungan t-test dengan SPSS.....	118
Tabel IV. 41	Perbedaan Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional Pemagangan di Lihat dari Elemen-Elemen Sistem....	121
Tabel IV. 42	Rekapitulasi Penilaian Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan.....	122

DAFTAR BAGAN

Bagian IV.1	Struktur Organisasi BLKI Semarang	68
-------------	-----------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai negara terbesar kelima dalam jumlah penduduk, tenaga kerja Indonesia merupakan potensi besar yang tersedia untuk menghasilkan barang dan jasa. Namun jumlah penduduk dan tenaga kerja tersebut merupakan tantangan besar yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini, bukan saja dalam menyediakan kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang bertambah setiap tahun tetapi juga mutu angkatan kerja yang rendah.

Kebutuhan tenaga terampil dan produktif serta disiplin merupakan suatu tuntutan yang wajar seiring dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan. Hal ini berjalan terus hingga masa mendatang dimana perkembangan teknologi industri dari pergeseran di bidang ketenagakerjaan dari sektor pertanian ke sektor industri dan jasa.

Disisi lain angkatan kerja kita masih didominasi oleh angkatan kerja yang berpendidikan minimal SLTP ke bawah.

Tabel 1
KLASIFIKASI TINGKAT PENDIDIKAN ANGKATAN KERJA
PENDUDUK JAWA TENGAH TAHUN 2002

No	Tingkat Pendidikan	Persentase
1	Sekolah Dasar	65, 6
2	Sekolah Lanjutan Pertama	14, 7
3	Sekolah Lanjutan Atas	14, 04
4	Universitas (<i>Degree/ Bachelor</i>)	5, 6
Jumlah		100

Sumber: Profil Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah 2003.

Pada umumnya angkatan kerja yang mempunyai pendidikan rendah juga mempunyai ketrampilan yang rendah pula. Kecenderungan tersebut berakibat pada rendahnya produktivitas karena mereka lebih mengandalkan fisiknya daripada kemampuan intelektualnya.

Saat ini perkembangan industri dan teknologi sangat cepat, & kurang dapat diimbangi oleh perkembangan kemampuan tenaga kerja. Ketimpangan / ironi tersebut berakibat mempersempit kesempatan kerja. Untuk mengisi lapangan kerja yang tersedia maupun penciptaan lapangan kerja baru, diperlukan tenaga kerja yang memiliki kecakapan dan ketrampilan tertentu.

Salah satu kewajiban dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah (Ditjen Binalattas Depnaker, 1997: 28) dalam mengatasi masalah tersebut di atas, dengan melaksanakan latihan kerja

melalui Balai Latihan Kerja Industri yang tersebar di Jawa Tengah. Balai Latihan Kerja Industri merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis dalam jajaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang melaksanakan latihan kerja berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.28/SJ/1997 (pasal 88.1) ditegaskan bahwa : Balai Latihan Kerja Industri yang selanjutnya disebut BLKI mempunyai tugas melaksanakan berbagai latihan dalam rangka usaha penyediaan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan ketrampilan dibidang industri, Otomotif, Teknologi Mekanik, Las, Listrik, Bangunan, Tata Niaga dan Aneka Kejuruan dengan mempergunakan bengkel dan asrama.

Kebijaksanaan Pelatihan Institusional dalam pelaksanaan pelatihan sebagai berikut :

1. Sebagian besar pelatihan lebih didorong oleh pertimbangan banyaknya pengangguran dan pemuda putus sekolah daripada kebutuhan tenaga kerja yang sebenarnya.
2. Sebagian besar pelatihan hanya dipandang sebagai kegiatan sosial.
3. Sebagian besar pelatihan lebih berorientasi pada pemerintah daripada swasta sebagai pengguna hasil latihan.
4. Sebagian besar pelatihan bersifat sentralistik.

Berdasarkan kenyataan di atas, dapat diasumsikan bahwa pelatihan selama ini bersifat sebagai kegiatan penyediaan tenaga terampil dan tidak

mengacu pada permintaan jenis ketrampilan tenaga tertentu. Konsekuensi dari pelaksanaan yang didasarkan pada asumsi ini adalah *supply* dari tenaga kerja yang tidak sesuai dengan permintaan dan persyaratan pekerjaan berlebihan, situasi tersebut sangat merugikan baik peserta latihan, penyelenggara maupun pengguna hasil latihan.

Disisi lain, situasi yang demikian juga mengakibatkan pendayagunaan sumber daya latihan menjadi kurang efektif dan efisien. Dalam rangka lebih mengefektifkan penyelenggaraan pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) untuk mengantisipasi perubahan yang terjadi di dunia kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan kebijakan pelatihan pemagangan sebagai penyempurnaan kebijakan terdahulu. Kebijakan tersebut merupakan strategi untuk mengurangi pengangguran.

Pelatihan pemagangan ini bertujuan agar pelatihan akan lebih responsif terhadap permintaan pasar kerja dan dunia usaha. Dengan demikian peningkatan produktivitas yang didasarkan atas kondisi potensi daerah setempat agar memacu pertumbuhan di berbagai sektor. Dikhawatirkan apabila angkatan kerja yang potensial ini tidak dibina ketrampilan dan kemampuannya untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan, maka akan dapat menjadi bumerang bagi pembangunan itu sendiri.

Untuk mengetahui sejauh mana pengelolaan pelatihan Balai Latihan Kerja Industri dalam melaksanakan fungsi-fungsi yang diembannya maka pengetahuan tentang sistem pelatihan sangat diperlukan. Selain digunakan sebagai evaluasi terhadap keberhasilan pelaksanaan program pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Balai Latihan Kerja Industri, juga dapat digunakan sebagai indikator untuk melihat sejauh mana pelaksanaan suatu latihan. Kemudian dari data yang dihasilkan dapat dipergunakan menentukan strategi yang tepat bagi pelaksanaan program pelatihan kerja.

Untuk mengetahui bagaimana keberhasilan sistem pelatihan, beberapa peneliti menggunakan berbagai indikator dan konsep-konsep seperti : efektivitas, efisiensi dan juga produktivitas dalam menentukan kemampuan suatu sumber daya dalam pencapaian suatu tujuan. Konsep dan indikator tersebut sangat tepat dan relevan apabila berbagai tujuan yang ingin dicapai dapat diwujudkan dalam ukuran-ukuran kuantitatif, akan tetapi apabila tujuan yang ingin dicapai suatu sistem sukar diterjemahkan dalam ukuran-ukuran kuantitatif, maka untuk mengetahui sejauh mana suatu pelatihan, konsep dan indikator yang digunakan tidak memadai lagi.²

Tujuan penyelenggaraan latihan kerja bukan hanya sekedar melatih tenaga kerja lalu diberi sertifikat, tetapi lebih jauh lagi mempersiapkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Keberhasilan penyelenggaraan latihan yang dilaksanakan berdasarkan pelatihan pemagangan Balai Latihan Kerja Industri diukur dari

tingkat penyerapan tenaga kerja yang sudah dilatih Balai Latihan Kerja di pasar kerja.

Tabel 2
REALISASI PROGRAM PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER
DI BLKI SEMARANG TAHUN 2003

No	Kategori Program	Jumlah	Keterangan
1	Las Listrik	16	8 orang telah bekerja
2	Menjahit	16	9 orang telah bekerja, 4 bekerja mandiri, 2 tidak lulus
3	Administrasi kantor	16	16 orang telah bekerja
4	Elektronik	16	16 orang telah bekerja
5	Instalasi Listrik	16	16 orang telah bekerja
6	Mebel	16	16 orang telah bekerja
	Jumlah	96	90 telah bekerja, 4 orang mandiri, dan 2 orang tidak lulus

Sumber: Data Penempatan Kerja Pelatihan Institusional Reguler BLKI, 2004.

Berdasarkan tabel 1, dapat dideskripsikan bahwa tahun 2003 di BLKI terdapat 96 siswa Pelatihan Institusional Reguler dengan 6 jurusan menghasilkan lulusan sebanyak 85 alumni dengan perincian 81 siswa alumni telah bekerja di perusahaan sesuai dengan jurusanya dan 4 orang siswa dari jurusan menjahit telah bekerja secara mandiri. Sementara itu dari 96 siswa yang ikut pelatihan terdapat dua (2) siswa yang tidak lulus dari jurusan menjahit dan 8 siswa belum bekerja yaitu dari jurusan las listrik dalam Pelatihan Institusional Reguler.

Tabel 3
REALISASI PROGRAM PELATIHAN INSTITUSIONAL
PEMAGANGAN DI BLKI SEMARANG TAHUN 2002

No	Kategori Program	Jumlah	Keterangan
1	Logam <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bubut ▪ Prize ▪ Computer Numerical Control (CNC) 	16	10 orang telah bekerja, 1 orang belum bekerja dan 5 orang tidak lulus
2	Menjahit <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bordir ▪ Obras ▪ Pola kain 	16	13 orang telah bekerja, 1 orang belum bekerja, dan 2 tidak lulus
3	Las <ul style="list-style-type: none"> ▪ Listrik ▪ Karbit ▪ Sheet metal ▪ Plasma Cutting 	16	10 orang telah bekerja dan 6 orang tidak lulus
4	Listrik <ul style="list-style-type: none"> ▪ Instalasi penerangan ▪ Instalasi tenaga listrik ▪ Teknik pendingin ▪ Wekel winding ▪ Elektronika TV/ radio 	16	9 orang telah bekerja, 1 orang belum bekerja dan 6 orang tidak lulus
5	Sekretaris <ul style="list-style-type: none"> ▪ Komputer ▪ Bahasa ingris ▪ Akuntansi ▪ Administrasi kantor 	16	8 orang telah bekerja dan 8 orang tidak lulus
	Jumlah	80	50 telah bekerja, 3 orang belum bekerja, dan 27 orang tidak lulus

Sumber: Data Penempatan Kerja Pelatihan Institusional Pemagangan BLKI, 2005.

Berdasarkan tabel 2, dapat dideskripsikan bahwa tahun 2002 di BLKI terdapat 96 siswa Pelatihan Institusional Reguler dengan 5 jurusan

pada tahun 2004 menghasilkan lulusan sebanyak 53 alumni dengan rincian 50 siswa alumni telah bekerja di perusahaan sesuai dengan jurusannya dan 3 orang siswa belum bekerja. Sementara itu dari 80 siswa yang ikut pemagangan terdapat 26 siswa yang tidak lulus.

B. Identifikasi dan Perumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Keberhasilan penyelenggaraan suatu sistem pelatihan pada Balai Latihan Kerja Industri Semarang dapat ditentukan oleh besarnya tingkat penyerapan lulusan BLKI oleh perusahaan-perusahaan industri yang ada di Semarang maupun sekitarnya. Adapun kendala atau hambatan yang dihadapi oleh BLKI Semarang dalam rangka meningkatkan profesionalisme antara lain :

- a. Semakin banyaknya persaingan dari Lembaga Kerja Swasta dalam bursa Tenaga Kerja. Berikut informasi mengenai perbandingan realisasi melatih, penyerapan lulusan yang sesuai dengan kejuruan yang dipilih dan penyerapan lulusan yang tidak sesuai dengan jurusannya pada dunia kerja antara Balai Latihan Kerja Industri Semarang dengan Lembaga Pendidikan Jieneka Abadi yang bergerak dalam pelatihan sepeda motor . Data ini kami ambil dari laporan akhir tahun 2003 sebagai berikut :

Tabel 4
PERBANDINGAN RALISASI MELATIH DAN PENEMPATAN

NO	NAMA LEMBAGA	REALISASI MELATIH	REALISASI PENEM.SESUA I JURUSAN	REALISASI PENEM.TAK SESUAI JUR.
1.	BLKI Semarang	128 orang	80 orang (62,5%)	48 orang (37,5 %)
2.	Jieneka Abadi	160 orang	88 orang (55 %)	72 orang (45 %)

Sumber : Laporan Akhir Tahun 2003 BLKI Semarang

- b. Kualitas sebagian lulusan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan / industri. Hasil Temu Konsultasi Mitra Kerja BLKI Semarang dengan Perusahaan pada tanggal 23 Oktober 2003, dapat penulis informasikan tentang pendayagunaan lulusan, komentar perusahaan dan kompetensi yang diharapkan. Adapun nama-nama perusahaannya sebagai berikut :

Tabel 5
PENDAYAGUNAAN LULUSAN DI PERUSAHAAN

NO.	NAMA PERUS.	KOMENTAR	KOMP. YG DIHARAPKAN	PELUANG KERJA
1.	Centris Taxi	Sebagian lulusan kurang tertib, contoh : - Meninggalkan tempat magang belum pada waktunya tanpa pemberitahuan. - Kurang Disiplin waktu	- Disiplin & tanggungjawab terhadap pekerjaan - Menguasai engine dan onderstel	Mekanik bo-dy repair de-ngan sistem borongan
2.	Hotel Patra Jasa	Sebagian lulusan kurang : - Dapat berkomunikasi dengan bahasa Inggris - Percaya diri.	- Komunikasi aktif dengan bahasa Inggris. - Berkepribadian & percaya diri. - Menguasai pek. bidang teknis.	Receptionist, Teknisi Elektronika dan pendingin.
3.	PT Katsusiro	Sebagian lulusan kurang : - Dapat membaca gambar kerja. - Motivasi kerja.	- Membaca gbr. hingga level D3 dengan quota 20 %. - Pengembangan Attitude dan performance	Mekanik alat berat, dan Operator mesin Las.
4.	PT AST	Sebagian lulusan kurang : - Disiplin waktu & tanggung jawab - Memelihara performance	- Disiplin & tanggungjawab terhadap pekerjaan - Meningkatnya motivasi kerja dan etos kerja. - Perlu seleksi sebelum bekerja.	Operator Mesin kayu
5.	PT Ungaran Sari Garment	Sebagian lulusan kurang : - Siap mental untuk bekerja. - Kurang disiplin waktu	- Skill yang standar. - Motivasi untuk siap kerja - Perlu peman-tapan sebelum bekerja	Operator mesin jahit konvensional maupun high speed.

Sumber : Temu Konsultasi Mitra BLKI Semarang, Oktober 2003

c. Keterbatasan dana khususnya dalam rangka perbaikan fasilitas, baik gedung maupun alat / sarana latihan guna memperlancar kegiatan di BLKI Semarang :

- Sarana transportasi :

Guna memperlancar promosi/ pemasaran program-program dan lulusan BLKI Semarang, menjalin kemitraan dan koordinasi dengan pihak-pihak terkait, maka diperlukan sarana transportasi yang memadai. Selama ini BLKI Semarang hanya memiliki 1 (satu) kendaraan operasional yang kondisinya sudah *out of date*.

- Sarana komunikasi :

Guna penyebaran informasi secara cepat dan global dibutuhkan sarana komunikasi yang canggih seperti internet agar dapat mengakses informasi tentang program-program BLKI Semarang, misalnya program latihan, pendayagunaan fasilitas, dan informasi lulusan. Disamping itu, dengan internet dapat diperoleh berbagai informasi secara cepat dari berbagai sumber khususnya tentang peluang kerja / bursa kerja, kebutuhan latihan dan pengembangan SDM.

Tabel 6
IDENTIFIKASI PERBEDAAN KARAKTERISTIK
KEDUA PROGRAM PELATIHAN

NO	PEMBEDA	PROGRAM INST. REGULER (A)	PROGRAM INST. PEMAGANGAN (B)
1.	Peserta	Pencaker minimal lulusan SLTP jumlah per kelas 16 orang	Pencaker minimal lulusan SLTP jumlah per kelas 16 orang
2.	Fasilitas	Mesin-mesin, peralatan dan laborat yang ada di BLKI Semarang	Mesin-mesin, peralatan dan laborat yang ada di BLKI Semarang
3.	Lama latihan	3 bulan / 4 bulan langsung OJT di Perusahaan / Industri	Tiga tahun dengan pola sbb. : Tahun I : 4 – 7 – 1 Tahun II : 3 – 8 – 1 Tahun III : 2 – 9 – 1
4.	Kurikulum	30 % Teori, 70 % praktek	30 % Teori, 70 % praktek
5.	Target	<i>Single skilled</i>	<i>Multi skilled</i>
6.	Penempatan lulusan	50 % – 60 % terserap di dunia kerja	80 % - 90 % terserap di dunia kerja.

Sumber : Pola pemagangan dari Ditjen Binamag Depnakertrans

Selanjutnya tabel 6 tentang kelebihan dan kelemahan Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan, sebagai berikut:

Tabel 7
KELEBIHAN DAN KELEMAHAN KEDUA PROGRAM
PELATIHAN

NO	PEMBEDA	PROGRAM INST. REGULER (A)	PROGRAM INST. PEMAGANGAN (B)
1.	Kelebihan	<ul style="list-style-type: none"> - Lama latihan relatif singkat - Lama OJT juga singkat, berkisar 1-3 bulan. - Pengakuan pada dunia kerja sama dengan program 3 tahun. - Jumlah peserta lengkap dari awal hingga akhir program 	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan yang didapat lebih lengkap, (<i>multi Skilled</i>). - Peserta lebih percaya diri dan lebih siap kerja. - Dunia kerja lebih puas dengan hasil kerja siswa - Penyerapan pada dunia kerja lebih tinggi. - Dedikasi, loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan lebih tinggi - Ada kesempatan untuk mengambil alih teknologi yang ada di perusahaan.
2.	Kelemahan	<ul style="list-style-type: none"> - Keterampilan yang didapat hanya satu jenis (<i>single skilled</i>). - Penyerapan pada dunia kerja lebih rendah dibanding dengan program pemagangan. - Dedikasi, loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan kurang. 	<ul style="list-style-type: none"> - Jumlah peserta tidak lengkap pada akhir program karena sebagian sudah direkrut oleh perusahaan sebelum selesai program ataupun merasa jenuh. - Tidak ada perbedaan pengakuan dunia kerja terhadap profesionalismenya.

Sumber : Evaluasi Program Pemagangan tahun 2002 di BLKI Semarang

2. Perumusan Masalah

Dengan adanya kondisi tersebut diatas, maka pengelola BLKI perlu terus meningkatkan kinerja lembaga baik tenaga pengajar (Instruktur), sistem pengajaran ,maupun lulusan yang berkualitas sehingga tingkat penyerapan lulusan BLKI semakin banyak diminati. Sesuai dengan kondisi tersebut diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

“Apakah terdapat perbedaan yang positif dan signifikan antara pelatihan institusional reguler dan pelatihan institusional pemagangan di BLKI Semarang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsikan variabel-variabel penelitian yaitu Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan.
2. Mengetahui seberapa besar perbedaan kualitas antara Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional Pemagangan.
3. Memberikan saran-saran terhadap permasalahan-permasalahan yang muncul dalam Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan dalam usaha meningkatkan kualitas dari kedua program pelatihan tersebut.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Bagi Lembaga

Diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran bagi pengelola BLKI Sematang dalam mengambil keputusan dan langkah-langkah yang strategis dengan memperhatikan unsur-unsur yang secara nyata berpengaruh terhadap kinerja baik secara individu maupun kelompok dan memperbaiki program-program pembinaan dan pelatihan bagi para siswanya sehingga kualitas dan ketrampilan peserta pelatihan terus dapat ditingkatkan dan mendapat jaminan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

2. Kegunaan Bagi Penulis

Sebagai upaya untuk mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta mendekatkan dan mengaplikasikan teori-teori yang ada dan praktek di lapangan

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Dalam penelitian mengenai analisis perbedaan antara program Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan penulis mengkajinya dengan pendekatan teori sistem.

Menurut Sutarto (1989: 303), sistem adalah keterpaduan berbagai faktor yang saling berhubungan dan saling bergantung yang terikat oleh asas-asas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan. Kemudian Chepy Haricahyono (1986: 92) mengartikan secara umum sistem adalah suatu kesatuan, yang didalamnya melibatkan elemen-elemen, bagian-bagian yang terikat dalam satu unit yang satu sama yang lain berbeda dalam keadaan kait mengkait dan fungsional. Sementara itu, Rusadi Kantaprawira (1999: 3) sistem diartikan sebagai sesuatu yang lebih tinggi daripada hanya merupakan cara, tata, rencana, skema, prosedur atau metode. Sistem adalah suatu cara yang mekanismenya berpatron (berpola) dan konsisten, bahkan mekanismenya sering bersifat otomatis.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapatlah dipahami sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri dari berbagai elemen-elemen yang melakukan suatu proses secara konsisten dan berpola menunjukkan adanya relasi dan

ketergantungan satu sama lain yang pada gilirannya menghasilkan suatu hasil dari proses-proses yang terjadi tersebut.

Menurut Sutarto (1989: 303) secara sederhana dalam pendekatan sistem terkandung pengertian sebagai berikut:

- a. Input, dalam setiap sistem terdapat input yaitu berbagai unsure yang dimasukkan untuk diolah. Misalnya orang, energi, benda, uang, informasi.
- b. Pengolahan, dalam setiap sistem akan berlangsung pengolahan yaitu kegiatan mengubah input menjadi output.
- c. Output, dalam setiap sistem terdapat output yaitu hasil yang diperoleh dari pengolahan. Biasanya berupa produksi fisik atau jasa.
- d. Umpan balik, dalam setiap sistem terdapat umpan balik yaitu reaksi yang timbul dari lingkungan terhadap input, pengolahan atau output. Dapat dibedakan adanya umpan balik positif dan negatif.

Berdasarkan dari uraian di atas tersebut, maka dalam penelitian ini penulis mencoba menggambarkan suatu pelatihan baik program Pelatihan Institusional Reguler maupun Pelatihan Institusional Pemagangan dikaji dengan pendekatan teori sistem.

Pelatihan merupakan sebuah sistem yaitu suatu kesatuan yang terdiri dari elemen-elemen yang berproses yang pada gilirannya menghasilkan suatu output yaitu tercapainya tujuan-tujuan dari adanya pelatihan tersebut.

- a. Input, dalam pelatihan inputnya yaitu siswa belum terlatih, dana, instruktur/ pengajar dan fasilitas-fasilitas pelatihan.

- b. Proses, yaitu pelaksanaan/ kegiatan suatu pelatihan dengan metode-motode, materi dan kurikulum pelatihan yang dianggap bermutu yang melibatkan siswa, instruktur/ pengajar, dana dan fasilitas yang tersedia.
- c. Output, yaitu siswa terlatih (*skil full student*).
- d. Umpan balik, siswa terlatih tersebut mempunyai kemampuan yang memadai atau tidak dan pelatihan tersebut sukses atau tidak.

Selanjutnya berikut ini deskripsi mengenai pelatihan itu sendiri yang dapat dijadikan landasan teori dalam penelitian penulis adalah sebagai berikut:

Oemar Hamalik (2001: 20-22), mengemukakan apa yang dinamakan model-model pelatihan yaitu suatu bentuk pelaksanaan pelatihan yang di dalamnya terdapat program pelatihan dan tata cara pelaksanaannya. Berdasarkan kategori dan jenis lalu ditentukan suatu model pelatihan.

Paling tidak ada sembilan model pelatihan. Masing-masing model memiliki tujuan dan prosedur penyelenggaraan yang berbeda-beda. Secara keseluruhan penting dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi/ lembaga.

Model-model pelatihan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
MODEL-MODEL PELATIHAN MENURUT OEMAR MALIK

No	Model	Keterangan
1	2	3
1	<i>Public Vocational Training (Refresing Course)</i>	Tujuannya adalah memberikan latihan kepada calon tenaga kerja. Pelatihan dikaitkan dengan kebutuhan organisasi, dan diselenggarakan di luar organisasi/ perusahaan.
2	<i>Apprentice Training</i>	Latihan ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan arus pegawai baru yang tetap dan serba bisa. Prosedur latihan dalam kelas. Praktek kerja lapangan berlangsung dalam waktu cukup lama, dengan pengawasan terus menerus.
3	<i>Vestibule Training</i>	Latihan diselenggarakan didalam suatu ruangan khusus yang berada diluar tempat kerja biasa, yang meniru kondisi-kondisi kerja sesungguhnya. Tujuannya untuk melatih tenaga kerja secara tepat, misalnya karena perluasan pekerjaan. Materi latihan dititikberatkan pada metode kerja teknik produksi dan kebiasaan kerja.
4	<i>On the job training</i> (latihan sambil bekerja)	Tujuannya untuk memberikan kecakapan yang diperlukan bagi kecakapan tertentu sesuai dengan tuntutan kemampuan bagi pekerjaan tersebut, dan sebagai alat untuk kenaikan jabatan. Kegiatanya terdiri dari pembacaan materi, praktek rotasi, kursus khusus, penugasan, dan lain-lain. Diperlukan pelatihan yang cakap untuk memberikan instruksi, menggunakan situasi pekerjaan sebagai tempat memberikan pelajaran.
5	<i>Pre employment Training</i> (pelatihan sebelum penempatan)	Bertujuan mempersiapkan tenaga kerja sebelum ditempatkan/ ditugaskan pada suatu organisasi untuk memberikan latar belakang intelektual, mengembangkan seni berfikir dan menggunakan akal. Materi lebih luas dan bersifat teoritik. Pelatihan diselenggarakan oleh lembaga pendidikan di luar organisasi perusahaan.
1	2	3

6.	<i>Induction training</i> (Latihan penempatan)	Bertujuan untuk melengkapi tenaga kerja barudengan keterangan-keterangan yang diperlukan agar memiliki pnetahua, tentang praktek dan prosedur yang berlaku dilingkungan organisasi/ lembaga tersebut, seperti: kebijakan, peraturan, kesejahteraan social, dan hal-hal yang diharapkan oleh atasan dan rekan sekerja.
7	<i>Supervisory training</i> (Latihan pengawas)	Bertujuan untuk mengembangkan ketrampilan sebagai pengawas. Kepada peserta diberikan informasi dan tentang teori dan penerapan praktis mengenai teknik-teknik pengawasan, serta latihan tenaga kerja lainnya.
8	<i>Understudy training</i>	Pelatihan ini bertujuan untuk menyiapkan tenaga kerja yang cakap dalam jenis pekerjaan tertentu dengan cara bekerja langsung pada pekerjaan yang bersangkutan, memberikan pelayanan sebagai seorang asisten/ pembantu.
9	Sistem pemagangan	Sistem ini bertujuan menyiapkan tenaga kerja yang terdidik dan terlatih dengan cara menempatkan tenaga kerja yang sedang disiapkan itu sebagai tenaga kerja pada suatu lembaga/ perusahaan selama jangka waktu tertentu dengan bimbingan dari tenga ahli dari Balai latihan dan staf para organisasi/ perusahaan tersebut. Peserta seyogyanya telah menempuh pendidikan di kampus.

Sumber : Oemar Hamalik tahun 2001 hal 20 - 22

Sementara itu Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja (1997: 32) mengemukakan mengenai program pelatihan. Program-program pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK/ LLK meliputi: (1) program

pelatihan institusional, (2) program pelatihan non institusional, (3) program pemagangan dan (4) program pesanan (*tailor-made training*).

1) Program Pelatihan Institusional

Program pelatihan institusional bertujuan untuk melatih para pencari kerja dan pekerja dalam berbagai tujuan yang terdapat di lingkungan BLK/ LKK. Kejuruan yang dimaksud mencakup : teknologi mekanik, otomotif, bangunan, aneka kejuruan, tata niaga, dan pertanian. Pada program ini peserta mendapatkan ketrampilan tunggal (*single skill*) untuk mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan. Kualifikasi pada program ini dibagi dalam tiga tingkatan, yaitu: dasar (pratama), menengah (madya), dan atas (utama).

Kandungan materi yang disajikan dalam program ini mencakup 70 % praktek dan 30 % teori, dengan lama pelatihan bervariasi, yaitu 960 jam, 640 jam dan 160 jam. Selama berlangsung pelatihan, siswa dapat ditempatkan pada asrama di lingkungan BLK/ LKK. Diakhir pelatihan para peserta diberikan sertifikat sesuai dengan kejuruan dan sub kejuruan yang diikutinya.

2) Program Pelatihan Non-Institusional

Program pelatihan non institusional bertujuan untuk melatih angkatan kerja dan pekerja terutama di daerah pedesaan sesuai kebutuhan lingkungannya. Pada program ini peserta mendapat ketrampilan tunggal (*single skill*) untuk meningkatkan produktifitas kerja mereka. Berbeda dengan program pelatihan insitusional, pada program ini standar kualifikasi disesuaikan dengan kebutuhan, yang umumnya bersifat keterampilan dasar

(pratama). Penyelenggaraan pelatihan berlangsung di luar lingkungan BLK / LLK atau dilokasi dimana peserta berada, dengan menggunakan “ *Mobile Training Unit* ” (MTU), dengan waktu pelatihan selama 80 jam. Pada akhir pelatihan, para peserta hanya diberikan surat keterangan telah mengikuti pelatihan yang tidak memiliki “*civil effect*”.

3) Program Pemagangan

Program pemagangan bertujuan untuk melatih angkatan kerja dalam beberapa kejuruan (*multi skill*) dilingkungan kerja nyata pada perusahaan. Lama program pemagangan maksimum tiga (3) tahun disesuaikan dengan kejuruannya. Latihan dikelola oleh lembaga pelatihan dan pihak perusahaan dengan mekanisme sebagai berikut. Tahun pertama, peserta memperoleh materi dasar dan teori di lembaga pelatihan selama 4 (empat) bulan. Setelah itu, selama 7 (tujuh) bulan peserta bekerja diperusahaan, dan kembali ke lembaga pelatihan selama 1 (satu) bulan untuk diuji ketrampilan lokal. Pada tahun kedua, peserta mendapat materi lanjutan di lembaga pelatihan selama 3 (tiga) bulan. Dilanjutkan dengan 8 (delapan) bulan bekerja diperusahaan, dan kemudian kembali lagi ke lembaga pelatihan untuk persiapan dan uji ketrampilan nasional tingkat 3 selama 1 (satu) bulan. Terakhir pada tahun ketiga, peserta mendapatkan materi lanjutan atas di lembaga pelatihan selama 2 (bulan) dilanjutkan dengan bekerja di perusahaan selama 9 (sembilan) bulan dan kembali lagi ke lembaga pelatihan untuk persiapan dan uji ketrampilan nasional tingkat dua selama satu bulan.

4) Program Pelatihan Pesanan (*tailor-made training*)

Program ini bertujuan untuk melatih pekerja dalam berbagai kejuruan sesuai dengan kebutuhan yang diminta oleh perusahaan dan atau instansi tertentu, untuk meningkatkan ketrampilan pekerjaanya. Penyelenggaraan pelatihan pada program ini dapat dilakukan di lingkungan BLK/ LLK atau di tempat lain. Kualifikasi ketrampilan yang dihasilkan disesuaikan dengan permintaan dari pihak pemesa. Demikian pula waktu dan materi pelatihan disesuaikan dengan kualifikasi ketrampilan yang hendak dihasilkan.

Dari uraian yang dikemukakan oleh Oemar Hamalik dan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia mengenai model-model pelatihan dan program-program pelatihan dapat disimpulkan, yaitu:

- a. Program pelatihan institusional reguler dan pemagangan adalah bentuk dari pelatihan itu sendiri.
- b. Program pelatihan insitusional reguler dan pemagangan dalam pendapat Oemar Hamalik adalah untuk program pelatihan institusional disebut sebagai *pre employment training* (pelatihan sebelum penempatan), sedangkan pemagangan disebut sistem pemagangan (*internship training*).
- c. Program pelatihan insitusional dan pemagangan menurut Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia adalah program pelatihan institusional dan pemagangan.
- d. Dalam penelitian ini penulis dalam mengkaji studi kasus pelatihan institusional reguler dan pelatihan institusional pemagangan sebagai

landasan teorinya adalah untuk pelatihan institusional reguler berdasar pada pendapat Oemar Hamalik yaitu *pre employment training* (pelatihan sebelum penempatan) dan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia adalah program pelatihan institusional. Sedangkan untuk pelatihan institusional pemagangan, sebagai landasan teorinya berdasar pada pendapat Oemar Hamalik yaitu sistem pemagangan (*internship training*) dan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia adalah program pemagangan.

1. Pendidikan dan Pelatihan

a. Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Notoatmojo (1992: 4) mengemukakan bahwa pendidikan dan latihan dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi, oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang berkembang harus mempunyai perhatian yang lebih besar pada pendidikan dan latihan. Pentingnya pendidikan dan latihan bagi organisasi antara lain :

- 1) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan dalam organisasi belum tentu mempunyai kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan bukan karena kemampuan, melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu, karyawan atau staf ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

- 2) Dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh sebab itu, jabatan-jabatan yang dulunya belum diperlukan, sekarang diperlukan. Sedangkan kemampuan orang yang akan menempati jabatan tersebut kadang-kadang tidak ada; dengan demikian diperlukan penambahan atau peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- 3) Promosi dalam suatu organisasi atau instansi adalah suatu keharusan apabila organisasi itu mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu *reward* (ganjaran) dan *incentive* (perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi seorang karyawan yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu itu masih belum cukup, untuk itulah diperlukan pendidikan atau pelatihan tambahan.

Menurut teori *Human Capital*, (Simanjuntak, 1982: 30-32)

bahwa:

Pendidikan dan latihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia (karyawan) dalam rangka mencapai suatu tujuan. Pendidikan dan latihan tidak saja menambah pengetahuan, akan tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja dengan demikian meningkatkan produktivitas kerja. Asumsi teori *Human Capital* adalah bahwa seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui tingkat pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah

berarti di satu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang, akan tetapi di pihak lain menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun karena mengikuti sekolah tersebut. Disamping penundaan penerimaan penghasilan tersebut orang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, pembelian buku, alat sekolah, membayar transport sekolah dan lain sebagainya.

Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, akan tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana dan prasarana yang ada di sekitarnya untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi tingkat produktivitasnya. Selanjutnya, juga dijelaskan bahwa latihan kerja melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Pada dasarnya latihan melengkapi pendidikan. Pendidikan biasanya bersifat umum, sedangkan latihan kerja bersifat khusus dan teknis operasional.

Selanjutnya Hadari Nawawi (1998 : 208-217)

mengemukakan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi. Pengertian lain mengatakan bahwa pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang tidak efisien. Selanjutnya juga dijelaskan bahwa kegiatan pengembangan pegawai sebagai usaha membantu pegawai agar menguasai berbagai kemampuan yang dibutuhkan organisasi untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien di masa mendatang. Kegiatan pengembangan dapat dilakukan dengan

berbagai cara, yang salah satu diantaranya dapat berbentuk kegiatan pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu bentuk investasi jangka pendek sedangkan pengembangan adalah investasi sumber daya manusia untuk jangka panjang. Namun pada dasarnya pelatihan dapat bersifat pengembangan bagi pegawai yang bersangkutan karena mempersiapkan untuk memikul tanggung jawab yang lebih besar dikemudian hari.

Pelatihan mutlak perlu dilakukan untuk meningkatkan ketrampilan pegawai sekaligus membentuk sikap (*attitude*) atau moral kerja untuk mendukung budaya kerja.

Pelatihan merupakan bentuk proses alih teknologi (*transfer of knowledge*) yang bersifat teknis fungsional untuk memberikan ketrampilan (*skill*) dan membentuk sikap (*attitude*). Pelatihan harus dapat menambah pengetahuan dan ketrampilan yang berkaitan erat dengan pekerjaan. Demikian halnya pelatihan harus dapat menimbulkan perubahan dalam sikap dan kebiasaan pegawai terhadap pekerjaan sehari-hari. Tanpa kesadaran akan tugas dan tanggungjawab serta peran aktif pegawai kecil, kemungkinan perubahan itu akan terjadi, walaupun tuntutan lingkungan bisnis mengharuskan.

Berdasarkan definisi dari para ahli tersebut diatas mengenai pelatihan maka definisi konseptual dari pelatihan tersebut adalah bentuk proses alih teknologi (*transfer of knowledge*) yang bersifat teknis fungsional untuk memberikan ketrampilan (*skill*) dan membentuk sikap (*attitude*).

b. Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Henry Simamora (1997) tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam 8 (delapan) bidang :

- Memperbaiki kinerja. Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan-ketrampilan merupakan calon-calon utama pelatihan. Kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah dalam meminimalkan masalah-masalah ini.
- Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru. Manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan-kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya berarti bahwa pekerjaan-

pekerjaan sering berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan mestilah dimutakhirkan melalui pelatihan sehingga kemajuan teknologi tersebut secara sukses dapat diintegrasikan ke dalam organisasi.

- Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Sering seorang karyawan baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "*job competence*", yaitu mampu mencapai *output* dan standar kualitas yang diharapkan.
- Membantu memecahkan permasalahan operasional. Para manajer hanya mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya manusia, kelangkaan dalam sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (*human technological resources*). Meskipun persoalan-persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru, pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer.
- Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan promosional karyawan adalah konsisten dengan kebijakan personalia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah

unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Pelatihan memungkinkan karyawan menguasai keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pekerjaan berikutnya di jenjang atas organisasi.

- Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama pada pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, produktivitas dan kinerja keseluruhan karyawan. Karena alasan inilah, beberapa pelaksanaan orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.
- Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya, sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan-tantangan baru pada pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang membuahkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

c. Manfaat Pendidikan dan Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat yang bisa diambil dari program pelatihan dan pengembangan adalah :

- Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang diterima.
- Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
- Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

d. Langkah-langkah dalam Pelatihan dan Pengembangan

1) Penentuan kebutuhan (Training Needs)

Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan perusahaan adalah sesuai kebutuhan nyata di lapangan melalui analisis yang tepat.

Analisis kebutuhan yang dilakukan perusahaan harus mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu : masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul. Banyaknya kecelakaan dan sering

terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan tugas, kurangnya semangat kerja, rendahnya produktivitas kerja dan pelayanan kepada pelanggan merupakan indikator perlunya pelatihan dan pengembangan.

2) Penentuan Sasaran

Sesuai analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kemudian ditetapkan sasaran-sasaran yang ingin dicapai dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan dapat bersifat teknis, yaitu menyangkut ketrampilan di dalam pelaksanaan tugas juga menyangkut pembinaan moral kerja atau perilaku pegawai.

Kegunaan penentuan sasaran bagi penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan, ialah :

- a) Sebagai tolok ukur keberhasilan program pelatihan dan pengembangan.
- b) Sebagai bahan evaluasi guna menentukan lebih lanjut kurikulum dan silabus serta metode pelatihan yang lebih tepat.

Kejelasan sasaran akan ikut menentukan keberhasilan program pelatihan dan pengembangan, karena dengan sasaran tersebut pihak penyelenggara, pihak pengelola pengembangan SDM akan memprogramkan peserta, penentuan kurikulum dan

silabus, metode pelatihan serta menentukan instruktur atau fasilitator yang sesuai.

3) Penetapan isi program

Bahwa penentuan program pelatihan dan pengembangan sedikit banyak akan dipengaruhi oleh dua faktor di muka, yaitu penentuan kebutuhan (*training needs*) dan penentuan sasaran (*objective*), sehingga pelatihan dan pengembangan yang diprogram perusahaan adalah sesuai kebutuhan teknis fungsional dan pelatihan manajemen sesuai struktur atau pelatihan perjenjangan struktur.

4) Identifikasi prinsip-prinsip belajar

Pelaksanaan proses belajar mengajar baik yang bersifat klasikal maupun kegiatan praktek baik di laboratorium maupun di lapangan.

Pada dasarnya prinsip-prinsip belajar berkisar pada lima hal, yaitu :

a) Partisipasi

Bahwa semua unsur yang terkait dalam proses belajar mengajar baik peserta, instruktur dan penyelenggara harus dapat berperan aktif agar pelaksanaan pelatihan dan pengembangan dapat berhasil dengan baik.

Pelatihan yang berhasil tidak terlepas dari kesungguhan peserta (*trainer*) dalam menyerap pengetahuan dan ketrampilan yang diberikan (*transfer of knowledge*).

b) Repetisi

Semua informasi yang pernah diterima termasuk ilmu pengetahuan dan teknologi tersimpan di otaknya. Agar supaya dapat digunakan maka harus diangkat kembali ke permukaan melalui cara repetisi (pengulangan). Dengan pengulangan akan diperoleh penyegaran ingatan terhadap apa yang pernah diterimanya.

c) Relevansi

Proses belajar mengajar akan berlangsung lebih efektif apabila materi yang diberikan pada pelatihan tersebut ada relevansi dengan kebutuhan seorang pegawai dalam tugasnya. Program pelatihan akan diikuti dengan seksama oleh para peserta didik (*trainees*) apabila penjelasan yang diberikan oleh para instruktur dan fasilitator memberikan keyakinan bahwa pengetahuan dan ketrampilan tersebut berkaitan erat dengan tugas mereka, baik sekarang maupun yang akan datang. Pengalihan pengetahuan dan ketrampilan dalam pelatihan dapat berjalan dengan baik apabila materi pelatihan yang disampaikan oleh para instruktur sesuai dengan bidang

ke-ahlian dan dapat memberikan dan menerapkan teori-teori tersebut dalam situasi nyata, misalnya praktek di lapangan atau di laboratorium ataupun melalui cara simulasi. Dengan simulasi pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dapat dengan mudah dialihkan pada situasi nyata.

d) Umpan balik

Untuk mengetahui berhasil tidaknya program pelatihan perlu dilihat umpan balik sebagai *out come*. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi hasil penelitian seperti test atau ujian terhadap semua materi yang diberikan dalam pelatihan. Hasil test tersebut disamping untuk mengukur keberhasilan para peserta didik (*trainees*) juga untuk mengevaluasi metode yang digunakan oleh para instruktur.

5) *Pelaksanaan program :*

Pelaksanaan program tersebut sesungguhnya penyelenggaraan program pelatihannya, dengan penekanan pada perhitungan kepentingan organisasi dan kebutuhan para peserta, penerapan prinsip-prinsip belajar dapat berbeda dalam aksentuasi dan intensitasnya yang pada gilirannya tercermin pada penggunaan teknik-teknik tertentu dalam proses belajar mengajar. Menurut George R. Terry dalam bukunya "*Principles of Management*" yang dikutip Siagian (1990), yaitu :

a) *On the job training*

Adalah suatu bentuk pelatihan sambil bekerja, sangat efektif dan dengan situasi kerja sebagai tempat untuk belajar.

b) *Vestikale training*

Merupakan bentuk pelatihan yang dilakukan dalam suatu tempat khusus atau alam yang terpisah dari tempat kerjanya.

c) *Apprenticeship training*

Merupakan bentuk gabungan antara kegiatan pelajaran klasikal, praktek lapangan dan pengalaman kerja.

d) *Understandy training*

Bentuk pelatihan ini bahwa peserta pelatihan bekerja langsung sebagai pegawai yang cakap dan mempelajari suatu tugas memberikan pelayanan sebagai seorang pembantu / asisten.

e) *Role playing*

Pelatihan ini menggunakan suatu metode di mana para peserta memainkan suatu peran pada tugas tertentu. Hal ini sangat baik untuk memberikan kecakapan dan ketrampilan dalam wawancara atau dialog.

2. Latihan Kerja

Menurut Lampiran 1 Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden No. 34 tahun 72, pasal 2 disebutkan bahwa:

Latihan kerja adalah perbuatan dari manajemen dengan cara memberikan usaha sehingga terjadinya proses belajar dalam pekerjaan. Maksudnya ialah untuk menolong sikap pribadi mencapai potensi maksimalnya dalam mewujudkan hasil melalui penghimpunan tenaga yang diperoleh dari pribadi-pribadi di dalam organisasi. Hal ini diperjelas lagi bahwa latihan kerja adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.³

Menurut Sedarmayanti (2003), program pendidikan yang disiapkan untuk kepentingan latihan kerja umumnya dikembangkan dengan berlandaskan paradigma produktivitas. Ini berarti bahwa program latihan kerja harus dikembangkan atas dasar hasil pemikiran dan analisis yang mantap berdasarkan *input* dan *output* dari pemanfaatan sumber daya manusia.

Untuk kepentingan tersebut maka perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- Program latihan kerja harus disisin dan dikembangkan berdasarkan pendekatan kompetensi, melalui spesifikasi kerja yang mendetail.
- Program latihan kerja hendaknya memiliki kemampuan untuk menciptakan pemahaman dan pengakraban kerja yang akan dihadapi di dunia kerja.

- Program latihan kerja harus memiliki kesanggupan menjabarkan kemampuan generic yang dimiliki peserta menjadi kemampuan spesifik yang sesuai dengan persyaratan pelaksanaan pekerjaan pada jabatan yang akan diisi peserta.
- Program latihan kerja harus memiliki kesanggupan menciptakan sumber daya manusia yang optimal pada bidang pekerjaan yang menjadi sasarannya.

Pelaksanaan program latihan kerja tetap harus berupa program yang sistematis, responsive dan dinamis sesuai dengan gejala yang berkembang dalam dunia kerja. Setiap program pendidikan dalam rangka latihan dan pengembangan hendaknya memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Program yang dikembangkan hendaknya disesuaikan dengan tuntutan kerja tertentu atau untuk memenuhi kebutuhan tertentu pasar kerja.
2. Program latihan kerja harus disesuaikan dengan tuntutan kemajuan ilmu dan teknologi yang relevan dengan kebutuhan dan bidang kerja yang bersangkutan.
3. Program latihan kerja yang dikembangkan hendaknya merupakan rangkaian yang terpadu dalam proses pendidikan latihan pengembangan sumber daya manusia dan berkelanjutan melalui tahap siap latih, terlatih, terampil dan professional.

4. Program latihan kerja yang dikembangkan dengan paradigma produktivitas, harus mampu mempersiapkan siswa yang siap pakai pada bidang pekerjaan tertentu. Dengan demikian sinkronisasi antara pembinaan mutu lulusan pendidikan dan mutu latihan kerja akan sangat menentukan mutu sumber daya manusia yang memasuki pasar tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka dapat dirumuskan definisi konseptual pelatihan kerja adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Penciptaan sumber daya manusia yang produktif dan memiliki kesanggupan menunjang program pembangunan dengan efektif serta efisien hanya mungkin dilaksanakan apabila dapat dikembangkan sistem pendidikan dan latihan kerja yang terkait dan sepadan, sesuai dengan kebutuhan yang berkembang di dunia kerja. Latihan kerja merupakan suatu upaya pendidikan yang bertujuan membentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang spesifik guna melaksanakan pekerjaan pada bidang pekerjaan tertentu.

Dalam kegiatan penyelenggaraan latihan, agar dapat berlangsung dengan tertib sesuai dengan pedoman dan ketentuan yang berlaku dan

lulusannya dapat memenuhi tuntutan dunia kerja, maka diperlukan tahapan atau urutan langkah sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan seleksi

Adalah suatu proses untuk memperoleh calon peserta yang akan mengikuti latihan yang memenuhi persyaratan sebagaimana ditetapkan untuk setiap kejuruan yang akan dilaksanakan. .

2. Persyaratan latihan

Proses administrasi yang menyangkut pendaftaran ulang peserta yang lulus dalam proses rekrutmen, pembuatan surat keputusan penyelenggaraan latihan, surat penugasan instruktur serta persiapan bahan latihan.

3. Proses latihan

Suatu kegiatan pemberian pelatihan keterampilan kerja oleh instruktur kepada peserta dalam kejuruan tertentu sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Evaluasi peserta

Suatu usaha untuk mengetahui pencapaian tujuan belajar dari para peserta pelatihan.

Lebih jauh lagi dikatakan Abdul Latif (1993: 78) bahwa kerja merupakan proses pengembangan keahlian dan ketrampilan kerja yang langsung dikaitkan dengan pekerjaan dan persyaratan kerja atau dengan

kata lain latihan kerja erat hubungannya dengan pengembangan profesionalisme tenaga kerja.

Fungsi latihan kerja yang ideal bertujuan memberikan kesempatan dan cara kepada semua pekerja untuk:

- a) Menyesuaikan diri dengan puas terhadap tuntutan bisnis dan operasi-operasi industri sejak hari pertama masuk kerja.
- b) Memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan jalan mengembangkan secara rutin kebutuhan ketrampilan, pengetahuan dan sikap.

Disamping itu peranan latihan kerja untuk menjembatani ketimpangan karena masih adanya kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja dalam arti belum adanya kesesuaian antara bekal pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dari hasil didik dengan ketrampilan yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, selain itu latihan kerja bertujuan mempersiapkan tenaga kerja untuk siap bekerja atau mencari pekerjaan, akan tetapi juga dalam pengertian siap untuk memiliki kemampuan menciptakan kerja untuk diri sendiri yang kemudian diharapkan dapat berkembang dan mampu menciptakan kerja untuk orang lain.

3. Pelatihan Institusional Reguler

Pelatihan institusional adalah suatu sistem pelatihan yang dilaksanakan di lokasi BLKI dengan mempergunakan seluruh fasilitas

dan peralatan yang tersedia di Balai Latihan Kerja Industri dan masing-masing paket program pelatihan di BLKI.

Program pelatihan institusional bertujuan untuk melatih para pencari kerja dan pekerja dalam berbagai tujuan yang terdapat di lingkungan BLK/ LKK. Kejuruan yang dimaksud mencakup : teknologi mekanik, otomotif, bangunan, aneka kejuruan, tata niaga, dan pertanian. Pada program ini peserta mendapatkan ketrampilan tunggal (*single skill*) untuk mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan. Kualifikasi pada program ini dibagi dalam tiga tingkatan, yaitu: dasar (pratama), menengah (madya), dan atas (utama).

Kandungan materi yang disajikan dalam program ini mencakup 70 % praktek dan 30 % teori, dengan lama pelatihan bervariasi, yaitu 960 jam, 640 jam dan 160 jam. Selama berlangsung pelatihan, siswa dapat ditempatkan pada asrama di lingkungan BLK/ LLK. Diakhir pelatihan para peserta diberikan sertifikat sesuai dengan kejuruan dan sub kejuruan yang diikutinya.

Dari Uraian di atas mengenai Pelatihan Institusional Reguler maka dapat dirumuskan definisi konseptual Pelatihan Institusional Reguler adalah sebuah pelatihan bagi para pencari kerja dan bekerja yang diarahkan pada ketrampilan tunggal (*single skill*) dengan menggunakan segala macam fasilitas dari penyelenggara pelatihan.

4. Pelatihan Pemagangan

Menurut SK Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.

Kep. 285/ Men/ 1991 (1991: 1) bahwa:

Pelatihan pemagangan adalah merupakan sistem latihan kerja baru dari reformasi pelatihan. Pemagangan merupakan proses keterpaduan antara latihan di lembaga pelatihan dengan praktek kerja di unit produksi/jasa yang disusun secara sistematis dan bertahap untuk memperoleh tenaga terampil dan kompeten yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha. Target latihan pemagangan dalam pengembangan sumber daya manusia adalah angkatan kerja yang telah menyelesaikan pendidikan SLTP dan tidak “mampu” melanjutkan pendidikan formal. Melalui jalur latihan pemagangan, target yang dicapai adalah menjadi tenaga terampil, kompeten pada jabatan profesi tertentu.⁶

Pelatihan adalah bagian integral dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan ini melalui berbagai jalur diantaranya melalui pendidikan dan pelatihan serta pengembangan di tempat kerja. Pendidikan merupakan jalur peningkatan kualitas sumber daya manusia yang lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar.

Berdasarkan uraian di atas tersebut maka dapat dirumuskan definisi konseptual mengenai Pelatihan Institusional Pemagangan adalah keterpaduan antara latihan di lembaga pelatihan dengan praktek kerja di unit produksi /jasa yang disusun secara sistematis dan bertahap untuk memperoleh tenaga terampil dan kompeten di dalam berbagai bidang (*multi skill*) yang ditempatkan diperusahaan pengelolaanya oleh lembaga pelatihan dan perusahaan yang ditunjuk.

Sedangkan pelatihan menekankan pada pembentukan dan pengembangan profesionalisme dan kompetensi, sementara itu

pengembangan di tempat kerja merupakan jalur pematapan aplikasi kompetensi sumber daya manusia untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Keberhasilan pencapaian produktivitas yang tinggi tidak datang begitu saja, perlu adanya perancangan yang matang dalam menyusun program-program pengembangan, misalnya melalui proses pelatihan. Dalam pelatihan harus disusun perbandingan yang proporsional antara kemampuan teori dan praktek agar lulusan program pelatihan tersebut benar-benar kompeten. Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mendukung keberhasilan pelaksanaan program pelatihan :

a. Proses Pembelajaran :

Ada tiga tahap dalam proses pembelajaran ini antara lain, tahap pertama peserta akan mendapatkan pengetahuan yang bersifat deklaratif, yaitu adanya kemampuan untuk memberikan informasi dan konsep-konsep faktual yang sesuai dengan tugas, sehingga dibutuhkan intelegensia yang memadai karena dalam tahap ini peserta dituntut untuk membangun ingatan dan perhatian dalam mempelajari tugas. Tahap kedua adalah kompilasi pengetahuan, dimana peserta perlu diberikan praktik-praktik tambahan dan bagian-bagian tugas dibuat lebih terpadu agar kinerja lebih baik. Sedangkan tahap ketiga adalah pengetahuan yang bersifat prosedural dimana peserta tidak hanya mengetahui 'apa' tetapi juga

mengetahui 'bagaimana', sehingga peserta dapat melaksanakan prosedur-prosedur tugas dengan lancar.

b. Indikator Pembelajaran

Indikator keberhasilan pembelajaran antara lain fasilitas yang memadai, materi pembelajaran yang sesuai, pengampu materi yang professional dan metoda pembelajaran yang tepat.

c. Target Pembelajaran

Target pembelajaran adalah terjadinya perubahan perilaku peserta yang sesuai dengan harapan yang ditetapkan dalam program, yaitu menjadi calon tenaga kerja yang trampil dan kompeten sesuai dengan bidang kejuruan yang dipilih.

d. Evaluasi Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran merupakan kontrol dan koreksi-koreksi terhadap kekurangan-kekurangan yang terjadi pada proses pelaksanaan dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja dan dapat digunakan untuk memperoleh umpan balik untuk perbaikan penyusunan program dimasa mendatang. Evaluasi ini dilaksanakan pada akhir program.

Oemar Hamalik (2001: 102-104) mengemukakan mengenai aspek-aspek yang dipantau dalam kegiatan pelatihan, yaitu:

a. Indikator input, meliputi:

1. Target populasi

- a. Jenis sasaran yang telah dicapai
- b. Jumlah sasaran yang telah dicapai

- c. Kualitas yang telah dicapai
- 2. Target diklat
 - a. Cara belajar
 - b. Prestasi belajar (hasil test formatif dan sumatif)
 - c. Motivasi dan semangat belajar
 - d. Keaktifan dan inisiatif
 - e. Kepatuhan dan disiplin
 - f. Kreativitas
 - g. Produk benda yang dihasilkan
- 3. Tenaga pengajar/ pelatih
 - a. Pelaksanaan tanggungjawab dan tugasnya
 - b. Kualitas dan identifikasi personal
 - c. Kemampuan kemasyarakatan
 - d. Kemampuan kepribadian
 - e. Kemampuan profesional
 - f. Loyalitas terhadap atasan
 - g. Dedikasi terhadap rogram
 - h. Disiplin didalam bekerja
 - i. Hasil siswa yang telah dilatih
 - j. Hasil berupa benda atau barang
 - k. Kesulitan, hambatan, masalah yang dihadapi
- 4. Sumber-sumber teknis
 - a. Lokasi dan lingkungan
 - b. Fasilitas ruang belajar
 - c. Fasilitas ruang bekerja
 - d. Peralatan dan perlengkapan psikologis (jumlah dan mutunya)
 - e. Susunan edukatif dan psikologis
 - f. Transportasi
 - g. Akomodasi
- 5. Sumber-sumber biaya
 - a. Sumber dana yang tersedia
 - b. Bantuan dana dari pemda
 - c. Bantuan dana dari luar negri dan masyarakat
 - d. Penggunaan biaya
 - e. Hambatan dan kekurangan yang dihadapi
- 6. Administrasi dan suvervisi
 - a. Waktu/ pelajaran dan latihan
 - b. Ketataushaan
 - c. Informasi
 - d. Pengorganisasian tenaga
 - e. Kegiatan suvervisi/ pembinaan
 - f. Koordinasi pelaksanaan program
- b. Indikator prose, meliputi:
 - 1. Pengembangan metode pengajaran yang digunakan

- a. Pendayagunaan GPPP
- b. Persiapan diklat
- c. Penyusunan jadwal pelajaran
- d. Pengembangan materi pelajaran
- 2. Strategi belajar-mengajar
 - a. Macam metode pengajaran yang digunakan
 - b. Cara menggunakan metode mengajar
 - c. Pengembangan kegiatan belajar-mengajar
 - d. Usaha inovasi metodologis
 - e. Hambatan dan masalah
- 3. Media pengajaran
 - a. Jenis media yang digunakan
 - b. Cara penggunaan media
 - c. Pengadaan media
 - d. Pemeliharaan dan perawatan media
- 4. Prosedur penilaian
 - a. Instrumen penilaian
 - b. Pelaksanaan penilaian
 - c. Pelaporan hasil penilaian
- 5. Bimbingan kepada peserta
 - a. Kategori masalah yang dihadapi peserta
 - b. Alat pengumpul data
 - c. Pelaksanaan bimbingan
- c. Indikator output, meliputi:
 - a. Jumlah lulusan: kategori, jenjang, jenis kelamin, kelompok usia
 - b. Kualitas kemampuan lulusan
 - c. Produk benda/ barang

Kemudian mengenai indikator output berkaitan dengan kemampuan kualitas lulusan, terdapat beberapa hal mengenai hasil pelatihan, yaitu:

1. Penilaian aspek pengetahuan, aspek pengetahuan mendapat perhatian utama dalam perumusan tujuan pelatihan, dan karena itu mendapat prioritas dalam penilaian.
2. Penilaian aspek ketrampilan, penilaian dilaksanakan pada akhir pelatihan untuk mengetahui pengembangan ketrampilan.

Sementara itu berkaitan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, Wahyu Sumidjo (1987:144-145).berpendapat bahwa kemampuan yang harus dimiliki berhubungan dengan kedudukan/jabatan dalam organisasi adalah:

1. Kemampuan teknik (*technical ability*), yaitu kemampuan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian dalam mempergunakan berbagai alat/sarana dan teknik-teknik yang bersifat khusus.
2. Kemampuan hubungan antar manusia (*human skill*), yaitu kemampuan yang di dalamnya mencerminkan berbagai ketrampilan seperti:
 - a. Kemampuan bekerjasama dengan orang lain.
 - b. Kemampuan menciptakan kesadaran dan rasa kebersamaan.
 - c. Kemampuan menciptakan suasana kerja di mana seluruh aparat merasa aman, tidak dipaksa, tidak dicurigai, suasana kerja yang kekeluargaan, toleransi kerja dan saling percaya.
3. Kemampuan konseptual dan desain (*conceptual and design skill*), yaitu:
 - a. *Conceptual skills* adalah kemampuan pengelolaan, yang berkaitan dengan kemampuan melihat segala sesuatu secara makro, secara sistem atau secara lintas sektoral.
 - b. *Design skills* adalah kemampuan seseorang yang tidak hanya difokuskan untuk melihat, mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan-permasalahan yang timbul, tetapi juga sekaligus mampu merumuskan berbagai alternatif memecahkan permasalahan itu sendiri.

Oleh karena itu berdasarkan uraian-uraian diatas tersebut maka dalam penelitian ini yang menjadi indikator dari pelatihan kerja baik Pelatihan Institusional Reguler maupun pelatihan institusional pemagang adalah:

- a. Indikator input meliputi peserta pelatihan, tenaga pengajar/ instruktur, dan fasilitas-fasilitas pelatihan.
- b. Indikator proses meliputi kurikulum pelatihan, metode pengajaran, materi pengajaran, penilaian dalam pelatihan dan bimbingan terhadap peserta yang menghadapi masalah dalam pelatihan.

- c. Indikator output yaitu kualitas kemampuan lulusan pelatihan.
- d. Indikator *Fedback*, yaitu: pentingnya pelatihan, kesempatan bekerja dan kompetisi dunia kerja.

B. HIPOTESIS

Berdasarkan berbagai uraian tersebut diatas, selanjutnya dapat disusun hipotesa sebagai berikut :

Ada perbedaan yang positif dan signifikan antara Program Pelatihan Institusional Reguler dengan Pelatihan Institusional Pemagangan di BLKI Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini bermaksud mengungkapkan suatu masalah yang terjadi pada saat penelitian dilakukan dalam rangka mencari perbedaan secara kuantitatif antara Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan di Balai Latihan Kerja Industri Semarang dalam rangka memenuhi permintaan tenaga kerja di Kota Semarang.

Menurut Masri Singarimbun (1983: 3), terdapat tiga (3) tipe penelitian, yaitu:

1. Tipe penelitian eksploratif atau tipe penelitian penjajakan. Penelitian penjajagan bersifat terbuka, masih mencari-cari dan belum mempunyai hipotesa.
2. Tipe deskriptif, penelitian ini biasanya mempunyai dua tujuan yang pertama adalah mengetahui perkembangan sarana fisik tertentu atau frekuensi terjadinya sesuatu aspek fenomena social tertentu, kedua adalah untuk mendeskripsikan secara terperinci eksplanatory/ penjelasan.
3. Tipe penelitian eksplanatory/ penjelasan, penelitian ini menyoroti hubungan antara variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Berdasarkan atas sifat masalahnya dan sesuai dengan maksud penelitian ini, maka tipe penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian eksplanatory/ penjelasan yaitu berusaha mengetahui suatu perbedaan antara pelatihan institusional reguler dan pemagangan dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Fokus dari penelitian ini adalah :

Mengetahui secara kuantitatif perbedaan antara Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan.

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini penulis, mengambil lokasi penelitian di Balai Latihan Kerja Industri (BLKI) Kota Semarang.

D. Variabel Penelitian

D. 1. Variabel Penelitian

Variabel yang diambil dalam penelitian ini adalah Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan.

D. 2. Definisi Konseptual

1. Pelatihan adalah bentuk proses alih teknologi (*transfer of knowledge*) yang bersifat teknis fungsional untuk memberikan ketrampilan (*skill*) dan membentuk sikap (*attitude*).
2. Pelatihan kerja adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

3. Pelatihan Institusional Reguler adalah pelatihan bagi para pencari kerja dan bekerja yang diarahkan pada ketrampilan tunggal (*sindgle skill*) dengan menggunakan segala macam fasilitas dari penyelenggara pelatihan.
4. Pelatihan Institusional Pemagangan adalah keterpaduan antara latihan di lembaga pelatihan dengan praktek kerja di unit produksi /jasa yang disusun secara sistematis dan bertahap untuk memperoleh tenaga terampil dan kompeten di dalam berbagai bidang (*multi skill*) yang ditempatkan diperusahaan pengelolaanya oleh lembaga pelatihan dan perusahaan yang ditunjuk.

D. 3. Definisi operasional

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator dari pelatihan kerja baik Pelatihan Institusional Reguler maupun pelatihan institusional pemagangan adalah:

a. Indikator input meliputi:

1. Peserta pelatihan, diukur dengan:

- Tingkat motivasi dan semangat belajar siswa dalam pelatihan kerja.
- Tingkat kepatuhan dan disiplin siswa dalam pelatihan kerja.

2. Tenaga pengajar/ instruktur, diukur dengan;

- Tingkat kemampuan pengajar/ instruktur pelatihan kerja sesuai disiplin ilmunya.
- Tingkat kemampuan mengajar/ instruktur dalam mengaplikasikan teori dan praktek dalam pelatihan.

- Tingkat kemampuan/ penguasaan pengajar/ instruktur terhadap materi pelatihan kerja
- Tingkat penggunaan/ pemanfaatan waktu mengajar/ instruktur dalam pelatihan kerja.

3. Fasilitas-fasilitas pelatihan, diukur dengan:

- Tingkat kualitas gedung tempat pelatihan yang didapat siswa dalam pelatihan kerja
- Kondisi *work shop*/ bengkel kerja/ laboratorium ditempat pelatihan kerja.
- Kondisi perlengkapan mengajar/ alat peraga/ alat Bantu mengajar (*audio visual*) yang digunakan dalam pelatihan kerja.

b. Indikator proses meliputi :

1. Kurikulum pelatihan, diukur dengan:

- Mata latihan yang diperoleh siswa selama proses pelatihan kerja.
- Waktu/ jam pelajaran yang disediakan/ dijadwalkan dalam proses pelatihan kerja.

2. Metode pengajaran, diukur dengan:

- Tingkat variasi metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan kerja.
- Tingkat kualitas penggunaan metode-metode yang digunakan dalam pelatihan kerja.

3. Penilaian dalam pelatihan, diukur dengan;
 - Tingkat pemberian nilai kepada siswa dalam pelatihan kerja objektif.
 4. Bimbingan terhadap peserta yang menghadapi masalah dalam pelatihan, diukur dengan:
 - Tingkat penanganan yang dilakukan lembaga pelatihan terhadap siswa yang menghadapi masalah dalam pelatihan kerja.
- c. Indikator output yaitu :
1. Kualitas kemampuan lulusan pelatihan, diukur dengan:
 - a. Kualitas intelektual question (IQ), yaitu:
 - Tingkat pengetahuan/ wawasan siswa setelah mengikuti pelatihan kerja.
 - Tingkat ketrampilan siswa sesuai bidang kejuruan yang diikuti dalam pelatihan kerja
 - Tingkat kecerdasan siswa setelah mengikuti pelatihan kerja
 - Tingkat kreativitas siswa dalam melaksanakan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan kerja
 - b. Kualitas attitude (*intelektual Emotional*), yaitu:
 - Tingkat kedisiplinan siswa setelah mengikuti pelatihan kerja
 - Tingkat motivasi/ semangat siswa dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja .

- Tingkat loyalitas siswa terhadap perusahaan tempat bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja.
- Tingkat pentingnya *performance* bagi dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja.

e. Indikator umpan balik (*Feedback*), diukur:

- Pentingnya kegiatan pelatihan kerja bagi calon siswa pencari kerja.
- Kesempatan bekerja bagi siswa yang telah mengikuti pelatihan kerja
- Kemampuan berkompetisi siswa yang telah mengikuti pelatihan kerja dalam dunia kerja.

E. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini jenis dan sumber datanya berasal dari:

1. Sumber data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data ini diperoleh langsung dari responden penelitian yaitu alumni para peserta program pelatihan institusional reguler dan program pelatihan pemagangan di BLKI Semarang melalui kuesioner yang dijawab oleh responden tersebut.
2. Sumber data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya dengan mempelajari dokumen-dokumen, buku, data monografi dan lain-lain sumber data sekunder.

F. Instrument Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tipe penelitian eksplanatory maka instrument penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa pertanyaan tertutup dengan menggunakan skala ordinal dengan alternatif jawaban yang didasarkan pada skala pengukuran sifatnya kuantitatif.

Terdapat empat (4) skala pengukuran menurut Sugiyono (1994: 70), yaitu:

1. Skala pengukuiran nominal atau skala penggolongan.
2. Skala pengukuran ordinal (penggolongan dan urutan).
3. Skala pengukuran interval (penggolongan, ukuran dan jarak).
4. Skala pengukuran ratio (penggolongan, ukuran, jarak, dan rasio)

Berdasarkan skala pengukuran tersebut maka kategori jawaban dalam penelitian ini adalah:

1. Kategori sangat sesuai dengan skor 4.
2. Kategori cukup sesuai dengan skor 3.
3. Kategori kurang sesuai dengan skor 2.
4. Kategori tidak sesuai dengan skor 1.

G. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

G. 1. Populasi, adalah keseluruhan unit yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah seluruh siswa alumni Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan.

G. 2. Sampel adalah sebagian dari populasi yang yang dianggap mewakili populasi secara keseluruhan. Sampel dalam penelitian ini adalah siswa alumni Pelatihan Institusional Reguler tahun 2003 dan seluruh alumni Pelatihan Institusional Pemagangan tahun 2002.

1. Sampling Frame, adalah semua unsur-unsur sampling dalam populasi. Sampling farme dalam penelitian ini adalah siswa alumni Pelatihan Institusional Reguler tahun 2003 berjumlah 91 (terlihat dalam tabel 3.1) dan alumni Pelatihan Institusional Pemagangan tahun 2002-2004 yang telah bekerja di perusahaan berjumlah 80 siswa (terlihat dalam tabel 3. 2).

Tabel 3. 1
SAMPLING FRAME
ALUMNI PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER

No	Kategori Program	Tidak Lulus	Belum Bekerja	Bekerja Mandiri	Bekerja di Perusahaan	Jumlah
1	Las listrik	-	8	-	8	16
2	Menjahit	2	-	5	9	16
3	Administrasi kantor	-	-	-	16	16
4	Elektronik	-	-	-	16	16
5	Instalasi listrik	-	-	-	16	16
6	Mebel	-	-	-	16	16
	Jumlah	2	8	5	81	96

Tabel 3. 2
SAMPLING FRAME
ALUMNI PELATIHAN INSTITUSIONAL PEMAGANGAN

No	Kategori Program	Tidak Lulus	Belum Bekerja	Bekerja di Perusahaan	Jumlah
1	Logam	5	1	10	16
2	Menjahit	2	1	13	16
3	Las	6	-	10	16
4	Listrik	6	1	9	16
5	Sekretaris	8	-	8	16
	Jumlah	27	3	50	16

2. Sampling Fraction, adalah pecahan dari daftar kerangka sampling yang mewakili jumlah populasi. Sampling fraction dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Siswa alumni Pelatihan Institusional Reguler yang telah bekerja di perusahaan, terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 3
ALUMNI PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER BLKI
SEMARANG YANG TELAH BEKERJA
DI PERUSAHAAN TAHUN 2003

No	Kategori Program	Jumlah
1	Las Listrik	8
2	Menjahit	9
3	Administrasi kantor	16
4	Elektronik	16
5	Instalasi Listrik	16
6	Mebel	16
	Jumlah	81

- b. Siswa Pelatihan Institusional Pemagangan yang telah bekerja di perusahaan, terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 3. 4
ALUMNI PELATIHAN INSTITUSIONAL PEMAGANGAN
BLKI SEMARANG YANG TELAH BEKERJA
DI PERUSAHAAN TAHUN 2003

No	Kategori Program	Jumlah
1	Logam	10
2	Menjahit	13
3	Las listrik	10
4	Listrik	9
5	Sekretaris	8
	Jumlah	50

Sumber: Data Penempatan Kerja Pelatihan Institusional Pemagangan BLKI, 2005.

3. Sampling size adalah besarnya sampel yang akan diteliti. Adapun sampling size-nya adalah sebagai berikut:

- a. Siswa alumni Pelatihan Institusional Reguler yang telah bekerja di perusahaan, terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 5
ALUMNI PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER BLKI
SEMARANG YANG TELAH BEKERJA
DI PERUSAHAAN TAHUN 2003

No	Kategori Program	Frekuensi x 15 %	Hasil	Pembulatan
1	Las Listrik	8	1, 2	1
2	Menjahit	9	1, 35	1
3	Administrasi kantor	16	2, 4	2
4	Elektronik	16	2, 4	2
5	Instalasi Listrik	16	2, 4	2
6	Mebel	16	2, 4	2
	Jumlah	81	12, 15	10

Berdasarkan tabel di atas maka responden penelitian untuk Pelatihan Institusional Reguler dalam penelitian ini 10 orang alumni yang telah bekerja di perusahaan.

- b. Siswa alumni Pelatihan Institusional Reguler yang telah bekerja di perusahaan, terlihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 6
ALUMNI PELATIHAN INSTITUSIONAL PEMAGANGAN
BLKI SEMARANG YANG TELAH BEKERJA
DI PERUSAHAAN TAHUN 2003

No	Kategori Program	Frekuensi x 20 %	Hasil	Pembulatan
1	Logam	10	2	2
2	Menjahit	13	2, 3	2
3	Las listrik	10	2	2
4	Listrik	9	1, 8	2
5	Sekretaris	8	1, 6	2
	Jumlah	50	10	10

G. 3. Teknik Pengambilan Sampel, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *propotional random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan didasarkan pada perimbangan tertentu. Besarnya persentase untuk mengambil elemen-elemen sampel adalah sebesar 15 % untuk Pelatihan Institusional Rguler dan 20 % untuk Pelatihan Institusional Pemagangan sebagai gambaran adanya perimbangan dalam pengambilan besarnya sampel dalam penelitian.

Alasan pengambilan besarnya sampel dan persentasenya didasarkan pada pendapat dari Suharsimi Arikunto (1990: 124) mengatakan bahwa bila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel

penelitian sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika populasi penelitiannya besar maka dapat diambil 10 %-15 % atau lebih”.

Namun Suharsini Arikunto (1990 : 177) juga mengatakan bahwa “ Pada umumnya orang berpendapat bahwa 30 subjek penelitian merupakan batas antara sampel kecil dengan sample besar. Tigapuluh atau kurang bisa dikatakan sebagai sampel kecil sedangkan lebih besar dari tiga puluh merupakan sampel besar.

H. Teknik Pengumpulan Data / Pengolahan Data

“ Pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh melalui :

1. Kuesioner, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar-daftar pertanyaan yang didalamnya memuat skor jawaban yang disusun berdasarkan definisi operasional penelitian yang dijawab oleh responden penelitian.
2. Wawancara, pengumpulan data melalui tanya jawab langsung dengan responden penelitian.
3. Oservasi, yaitu pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung dan pencatatan terhadap objek yang diteliti di lokasi penelitian.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mencari dokumen-dokumen yang mempunyai keterkaitan langsung dengan penelitian.

H. Teknik Analisis Data

Sebagaimana yang telah diuraikan dimuka, bahwa penelitian ini bermaksud mencari atau mengetahui perbedaan secara kuantitatif antara program pelatihan institusional reguler dan rogram pelatihan institusional pemagangan dalam hal proses belajar, maka dalam penelitian ini teknik analisis datanya secara kuantitatif. Namun demikian dalam rangka memperkaya hasil penelitian yang sifatnya kuantitatif penulis juga melakukan analisis data secara kualitatif.

Analisis kuantitatif yang dilakukan yaitu dengan tabel tunggal untuk mengetahui kondisi masing nilai ukur dan uji perbedaan untuk mengetahui seberapa besar tingkat perbedaan dari kedua program pelatihan tersebut.

Teknik yang digunakan untuk melakukan analisis kuantitatif (uji signifikansi) adalah menggunakan teknik uji beda. Untuk melakukan uji beda maka analisis kuantitatif yang dilakukan adalah dengan analisis perbedaan dua perlakuan dengan uji t (t Test). (M. Subana, dkk, 2001: 158-165).

Rumus-rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Mencari deviasi standar gabungan (dsg), rumusnya:

$$dsg = \sqrt{\frac{(n_1 - 1)V_1 + (n_2 - 1)V_2}{n_1 + n_2 - 2}}$$

Keterangan :

n_1 = banyaknya data kelompok 1

n_2 = banyaknya data kelompok 2

$V_1 =$ varians data kelompok 1 $(Sd_1)^2$

$V_2 =$ varians data kelompok 2 $(Sd_2)^2$

b. Menentukan t-hitung, rumusnya:

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{dsg \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Keterangan :

$\bar{X}_1 =$ rata-rata data kelompok 1

$\bar{X}_2 =$ rata-rata data kelompok 2

dsg = nilai deviasi standar gabungan

c. Menentukan derajat kebebasan (db)

Rumusnya : $db = n_1 + n_2 - 1$

d. Menentukan t_{tabel}

Rumusnya: $t_{tabel} = t_{(1-\alpha)(db)}$

e. Pengujian Hipotesis

➤ $H_0 : XE = XK$

- H_0 adalah hipotesis ditolak
- XE adalah variabel 1
- XK adalah variabel 2
- $=$ adalah tidak terdapat perbedaan

- Jadi jika $H_0 : XE = XK$ atau $H_0 : XK = XE$, artinya Hipotesis ditolak, adalah pada tingkat kepercayaan 99 % disimpulkan bahwa” XE tidak terdapat perbedaan secara signifikan dengan XK atau XK terdapat perbedaan secara signifikan dengan Pelatihan XE”.

➤ $H_1 : XE > XK$

- H_1 adalah hipotesis diterima
- XE adalah variabel 1
- XK adalah variabel 2
- $>$ adalah tanda lebih besar (menunjukkan suatu perbedaan)
- Hipotesis diterima, $H_1 : XE > XK$ atau $H_1 : XE < XK$, artinya adalah pada tingkat kepercayaan 99 % disimpulkan bahwa” XE terdapat perbedaan secara signifikan dengan XK atau XK terdapat perbedaan secara signifikan dengan XE”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. 1. Kedudukan, Tugas, Fungsi, Tujuan dan Sasaran BLKI Semarang.

Balai Latihan Kerja Industri Semarang adalah UPTD Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana operasional dinas yang dipimpin oleh seorang kepala balai, yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepala dinas.

Tugas dari BLKI adalah:

1. Melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Melaksanakan kebijakan teknis operasional pelatihan kerja bidang industri.

Kemudian fungsi dari BLKI, adalah:

1. Penyusunan rencana teknis operasional pelatihan kerja bidang industri.
2. Pengkajian dan analisis teknis operasional pelatihan kerja bidang industri.
3. Pelaksanaan kebijakan teknis pelatihan kerja bidang industri.
4. Pelaksanaan pelatihan kerja bidang industri.
5. Pelaksanaan kerjasama bidang pelatihan dengan pihak ketiga bidang industri.
6. Pelaksanaan uji dan sertifikasi pelatihan bidang industri.
7. Pelaksanaan pemasaran dan informasi lulusan jasa, fasilitas produksi hasil pelatihan bidang industri.
8. Pelaksanaan pengembangan dan pemberdayaan pelatihan.

9. Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan.
10. pelayanan peninjauan penyelenggaraan tugas dinas.
11. Pengelolaan ketatausahaan.

Sementara itu tujuan dari adanya BLKI Semarang adalah:

1. Meningkatkan mutu pelayanan dan profesionalisme kepelatihan.
2. Meningkatkan relevansi, kualitas dan efisiensi pelatihan kerja di bidang industri.
3. Mengembangkan BLKI Semarang sebagai lembaga pelatihan kerja yang mandiri dan profesional.

Sasaran yang ingin dicapai dari adanya BLKI Semarang, adalah:

1. Terwujudnya lulusan BLKI Semarang yang kompeten dan mampu mengisi lowongan kerja di pasar kerja serta mampu mandiri.
2. Terwujudnya peningkatan dan pengembangan jejaring kemitraan dengan perusahaan, lembaga pendidikan, instansi swasta dan pemerintah dalam rangka pelaksanaan pelatihan dan penempatan lulusan.
3. Terciptanya target Penerimaan Asli Daerah (PAD) dari pendayagunaan fasilitas pelatihan.

A. 2. Visi dan Misi BLKI Semarang

Visi dari BLKI Semarang adalah” Terwujudnya BLKI Semarang sebagai lembaga pelatihan kerja industri yang profesional dan mandiri mampu menciptakan tenaga kerja kompeten, produktif, profesional dan mandiri guna

mendukung perluasan lapangan kerja, peningkatan produktifitas serta mampu mengisi kesempatan kerja di pasar kerja dalam negeri maupun luar negeri.

Kemudian misi dari BLKI Semarang, antara lain:

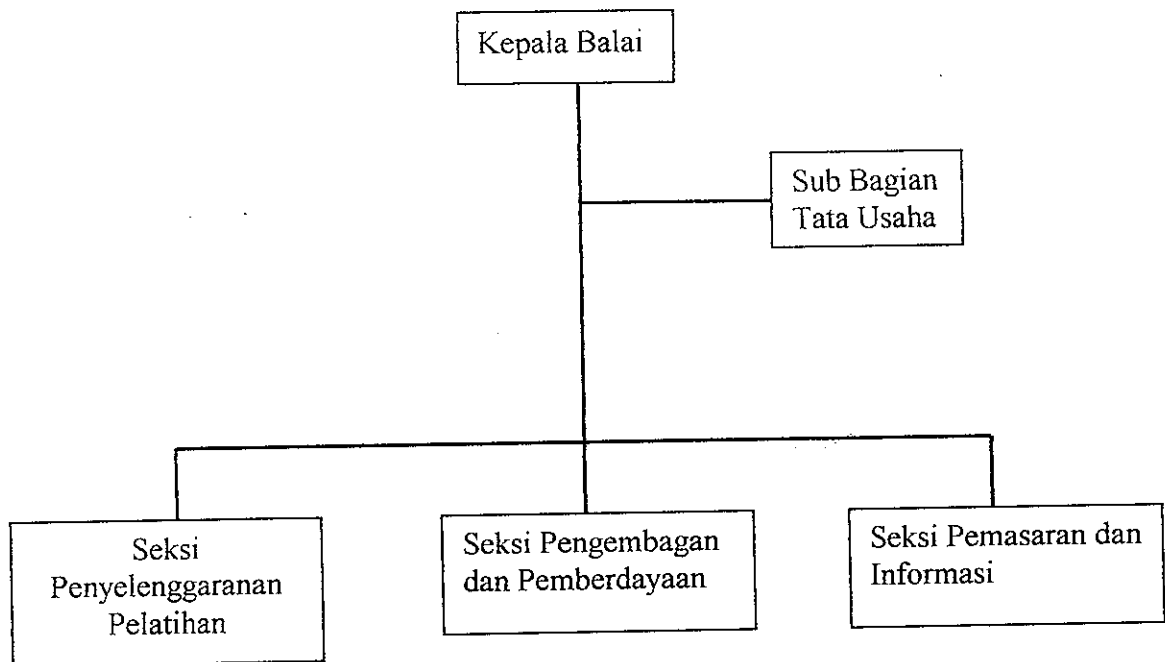
1. Meningkatkan mutu pelayanan dan profesionalisme pelatihan.
2. Menyelenggarakan dan meningkatkan kualitas pelatihan kerja di bidang industri di tingkat operator dan teknisi sesuai kebutuhan pasar kerja. .
3. Membangun, membina dan mengembangkan jejaring kemitraan untuk pelaksanaan pelatihan dan penempatan lulusan.
4. Mengupayakan pencapaian target Penerimaan Asli Daerah (PAD) dari pendayagunaan fasilitas pelatihan secara optimal.
5. Melaksanakan uji kompetensi pada tenaga kerja.
6. Melaksanakan pengembangan pelatihan dan pemberdayaan sumber daya pelatihan.

A. 3. Bagan organisasi dan TUPOKSI

Bagan organisasi dari BLKI Semarang adalah sebagai berikut:

Bagan IV. 1

STRUKTUR ORGANISASI BLKI SEMARANG



Tugas pokok dari bagian-bagian organisasi Balai Latihan Kerja Industri Semarang, adalah:

a. Kepala Balai

Tugas dari Kepala BLKI adalah, sebagai berikut:

1. Melaksanakan kebijakan teknis penyelenggaraan pelatihan dibidang teknis.
2. Menyusun rencana dan program kegiatan baik rutin maupun pembangunan serta rencana kerjasama dengan pihak ketiga dibidang industri.
3. Menyelenggarakan pelatihan untuk peningkatan dan penempatan tenaga kerja dibidang industri.
4. Memasarkan program pelatihan, fasilitas untuk pelatihan, bahan hasil produksi dan jasa konsultasi dibidang industri.
5. Membina dan mengembangkan kualitas SDM pelatihan dibidang industri.
6. Menyiapkan dan melaksanakan uji pelatihan dibidang industri.
7. Melakukan pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan pelatihan, instruktur untuk kualitas pelatihandan relevansi pelatihan dengan pasar kerja.
8. Melakukan koordinasi dan kerjasama dengan perusahaan, lembaga serta instansi lin yng terkait dalam rangka peningkatan kinerja dibidang industri.

9. Membina dan mengendalikan pengelolaan tata usaha dan rumah tangga balai.

10. Membuat laporan kepada atasan langsung dibidang pelatihan.

b. Sub Bagian Tata Usaha

Sub Bagian Tata Usaha mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian, keuangan, perlengkapan, rumah tangga dan surat menyurat, kearsipan serta penyusunan laporan balai.

Kemudian fungsi dari Sub Bagian Tata Usaha, adalah:

- a. Pelaksanakan surat menyurat, kearsipan dan dokumentasi.
- b. Pelaksanaan urusan kepegawaian.
- c. Pelaksanaan urusan keuangan.
- d. Pelaksnaan perlengkapan dan rumah tangga balai.
- e. Penyusunan bahan laporan balai.

c. Seksi Penyelenggaraan Pelatihan

Seksi Penyelenggaraan Pelatihan mempunyai tugas menyiapkan bahan penyusunan rencana, program, sistem pelatihan, serta uji ketrampilan.

Kemudian fungsi dari Seksi Penyelenggaraan Pelatihan, adalah:

- a. Penyiapan bahan penyusunan rencana program.
- b. Penyiapan pelaksanaan pelatihan, pemagangan dan uji ketrampilan.
- c. Pelaksnaan rekrutmen dan seleksi peserta pelatihan bersama-sama Kandeptaker/ Dinas Tenaga Kerja.

d. Penyelenggaraan pelatihan.

d. Seksi Pengembangan dan Pemberdayaan

Tugas dari seksi pengembangan dan pemberdayaan adalah menyiapkan bahan pengembangan sistem pelatihan dan pemberdayaan sumber daya pelatihan.

Kemudian fungsi dari seksi pengembangan dan pemberdayaan adalah:

1. Pelaksanaan penyiapan alat evaluasi penyelenggaraan pelatihan.
2. Pelaksanaan pengembangan sumber daya pelatihan.
3. Pelaksanaan evaluasi penyelenggaraan pelatihan.
4. Pelaksanaan pemberdayaan sumber daya pelatihan.
5. Pengelolaan dan nalisis data hasil pantauan penyelenggaraan pelatihan dan sumber daya pelatihan.
6. Perekomendasian relevansi penyelenggaraan pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja dan usaha mandiri.
7. Pembutan laporan.

e. Seksi Pemasaran dan Informasi

Seksi pemasaran dan informasi mempunyai tugas melakukan pemasaran program, fasilitas, hasil produksi jasa dan hasil pelatihan serta pemberian layanan informasi pelatihan.

Kemudian fungsinya dari seksi pemasaran dan informasi, adalah:

- a. Penyiapan bahan penyusunan rencana dan program pemasaran.

- b. Identifikasi kebutuhan pelatihan.
- c. Pemasaran program, fasilitas, hasil produksi, jasa dan kerja hasil pelatihan.
- d. Pemberian informasi dan konsultasi pelatihan.

Wilayah kerja balai Latihan Kerja Industri Semarang meliputi:

- 1. Kota Semarang
- 2. Kabupaten Semarang
- 3. Kota Salatiga
- 4. Kabupaten Temanggung
- 5. Kabupaten Kendal
- 6. Kabupaten Batang
- 7. Kota Pekalongan
- 8. Kabupaten Pekalongan
- 9. Kabupaten Kudus
- 10. Kabupaten Jepara
- 11. Kabupaten Pati
- 12. kabupaten rembang

A. 4. Strategi Pelatihan

Strategi pelatihan dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu:

- 1. Tahap promosi dan penataan
 - a. Sosialisasi fungsi dan tugas BLKI
 - b. Penyusunan prosedur pelayanan prima

- c. Peningkatan kualitas SDM pengelola pelatihan
 - d. Perencanaan dan penyelenggaraan program pelatihan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan IPTEK
 - e. Menjalin kerjasama penyelenggaraan pelatihan dengan pihak III
 - f. Peningkatan kualitas fasilitas peralatan pelatihan
2. Tahap profesionalisme
- a. Pembinaan jejaring kemitraan untuk pelaksanaan pelatihan dan penempatan lulusan (industri dan alumni)
 - b. Peningkatan mutu pelayanan kepada *customer/ user*
 - c. Peningkatan dan pengembangan kualitas program dan penyelenggaraan pelatihan
 - d. Pencapaian target Penerimaan Asli Daerah (PAD) dari pendayagunaan fasilitas latihan.
3. Tahap mandiri
- a. Pengelolaan lembaga pelatihan berorientasi pada *profit oriented* dan pencapaian target PAD setiap tahun
 - b. Pemberdayaan sumber daya pelatihan yang optimal
 - c. Pusat pengembangan pelatihan kerja di Jawa Tengah
 - d. Tempat Penyelenggaraan Uji Kompetensi (UJK) tenaga kerja
 - e. Peningkatan dan penguatan jejaring kemitraan untuk penyelenggaraan pelatihan dan penempatan lulusan (industri dan alumni)

A. 5. Arah Pelatihan

Arah pelatihan terdiri dari, yaitu:

1. Situasi dan kondisi

Sekarang	Dahulu
1. Profit Oriented	1. Social oriented
2. Demand Driven	2. Supply Driven
3. Penempatan	3. Tidak Penempatan

2. Program pelatihan kerja

Program pelatihan kerja meliputi:

- ❑ Institusional (Reguler), yaitu pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan di BLK Industri Semarang
- ❑ Mobile Training Unit (MTU), yaitu pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan di luar BLK Industri Semarang
- ❑ Pelatihan Swadana, yaitu pelatihan ketrampilan yang dilaksanakan di BLK Industri Semarang yang dibiayai oleh pihak III (Perusahaan/ masyarakat)
- ❑ Pelatihan teknis pendidikan politeknik, yaitu pelatihan dan pendidikan dilaksanakan di BLK Industri Semarang bekerjasama dengan politeknik Negeri Semarang dengan jenjang pendidikan D III dan kualifikasi jabatan teknis melalui uji kompetensi teknis

3. Program pelatihan

Program pelatihan yang didasarkan pada jangka waktunya yaitu:

- Program pelatihan jangka pendek (dua bulan sampai dengan enam bulan), meliputi:

1. Pelatihan Institusional (*Competency Single Skill*)

- a. Pelatihan kerja kejuruan otomotif (sepeda motor, mobil bensin, mobil diesel)
- b. Pelatihan kerja kejuruan teknologi mekanik (mesin logam dan las)
- c. Pelatihan kerja kejuruan listrik (instalasi penerangan, instalasi tenaga, pendingin, elektronika, TV dan PLC)
- d. Pelatihan kerja kejuruan bangunan (mebel, bangunan gedung, bangunan batu dan juru gambar)
- e. Pelatihan kejuruan kerajinan/ aneka kejuruan (menjahit dan kayu ukir)

2. Kerjasama pelatihan dengan pihak III (1 bulan sampai dengan 3 bulan)

- a. Semua pelatihan kejuruan yang diminati dan dibutuhkan oleh masyarakat
- b. Semua pelatihan kerja yang diminati dan dibutuhkan oleh masyarakat, seperti: pelatihan otomotif, pelatihan listrik dan pelatihan tata niaga.

3. Kerjasama dengan perusahaan

□ Program pelatihan jangka panjang (tiga tahun)

1. Pelatihan pemagangan berjenjang (kompetensi multi skill), meliputi:

- a. Kejuruan otomotif
- b. Kejuruan teknik mekanik (Las)
- c. Kejuruan teknik mekanik (mesin logam)
- d. Kejuruan listrik
- e. Kejuruan tata niaga/ sekretaris
- f. Kejuruan tata niaga/ perhotelan

Pola Pelatihan Pemagangan Berjenjang:

- Tahun I : 4 bulan di BLKI + 7 bulan diperusahaan + 1 bulan persiapan dan pelaksanaan uji pemagangan selanjutnya mendapat sertifikat tahun I.
- Tahun II : 3 bulan di BLKI + 8 bulan diperusahaan + 1 bulan persiapan dan pelaksanaan uji pemagangan selanjutnya mendapatkan sertifikat tahun II.
- Tahun III : 2 bulan di BLKI + 9 bulan diperusahaan + 1 bulan persiapan dan pelaksanaan uji pemagangan selanjutnya mendapatkan sertifikat tahun III.

2. Pelatihan teknisi pendidikan politeknik berjenjang D-III (3 tahun, multi skill), meliputi:

- a. Kejuruan Teknik Mesin, Bidang Studi Mesin Produksi
(Kelas I, II, dan III)
 - b. Kejuruan Teknik Elektro, Bidang Studi Listrik Industri
(Kelas I, II, dan III)
3. Kerjasama dengan perusahaan dibidang kayu (kontrak kerjasama 10 tahun), yaitu Pelatihan Produksi (*Production Training*) dibidang mebel dan interior. Setelah paska pelatihan wajib melaksanakan magang di perusahaan kejuruan, minimal 2 bulan. Penempatanya di lokasi Eks. Karesidenan Semarang, Bekasi, Tangerang, Jakarta, Riau, Batam dan Irian Jaya

Berikut ini jenis-jenis pelatihan di BLKI Semarang terlihat dalam tabel berikut ini:

Tabel IV. 1
JENIS-JENIS PELATIHAN DI BLKI SEMARANG

No	Kejuruan	Pelatihan	Keterangan
	1	2	3
1	Otomotif	a. Motor bensin b. Mobil Diesel c. Sepeda Motor d. Motor tempel e. Body Repair	160 jam 320 jam 480 jam 600 jam 960 jam
2	Teknologi Mekanik/Logam	a. Kerja mesin konvensional b. Kerja mesin NCNC (Computer Nomerical Control)	
3	Teknologi Mekanik/Las	a. Las listrik b. Las Karbit c. Sheet Mental	
4	Listrik	a. Instalasi penerangan b. Instalasi tenaga listrik c. Teknik pendingin d. Wikel winding e. Elektronika/ TV	
5	Tata Niaga	a. Sekretaris b. Administrasi kantor c. Perhotelan d. Komputer e. Bahasa Inggris f. Akuntansi	
6	Aneka Kejuruan	a. Menjahit b. Bordir c. Kerajinan ukir kayu	
7	Bangunan	a. Bangunan batu/ kayu b. Pembersihan beton c. Juru gambar d. Meubel kayu	

B. PENYAJIAN DATA

B. 1. Pelatihan Institusional Reguler dan Program Magang

B. 1. 1. Identitas Responden

Digunakan untuk mengetahui karakteristik objek yang akan diteliti.

Identitas responden dibagi menurut umur dan jenis kelamin, tingkat

pendidikan, program pelatihan dan jurusan pelatihan. Secara lebih jelas dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel IV. 2
RESPONDEN MENURUT JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	7	70	5	50
Perempuan	3	30	5	50
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber : Data primer yang diolah dari identitas responden no. 1

Tabel IV. 2 pada Kolom Reguler di atas menunjukkan sebagian besar responden adalah laki-laki 70 %. Jadi dengan demikian ada kemungkinan adanya kondisi jawaban yang objektif karena laki-laki biasanya lebih rasional dari pada perempuan, sedangkan pada kolom magang menunjukkan bahwa responden penelitian menurut jenis kelaminnya menunjukan kuantitas yang sama masing-masing 50 % adalah laki-laki dan perempuan. Jadi dengan demikian terdapat jawaban yang seimbang karena masing-masing terwakili oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.

Tabel IV. 3
RESPONDEN MENURUT UMUR

Jenis Kelamin	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
17 - 19	4	40	-	-
20 - 22	5	50	3	30
23 - keatas	1	10	7	70
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber : Diolah dari identitas responden no. 2

Tabel IV. 3 di atas memperlihatkan bahwa sebagian besar responden 50 % berusia antara 20-22 tahun, lainya 40 % berusia 17-19 dan 10 % berusia 23 tahun ke atas.

Jadi dengan demikian responden adalah kelompok usia produktif maka dari itu Pelatihan Institusional Reguler pada prinsipnya penting bagi mereka untuk dapat mempunyai keahlian tertentu sehingga mempunyai nilai kompetitif dalam dunia kerja.

Tabel IV. 4
RESPONDEN MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN

Tingkat Pendidikan	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
SMK / SMU	10	100	8	80
D 1	-	-	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber : Diolah dari identitas responden no. 3

Dari tabel IV. 4 di atas dapat dikemukakan bahwa untuk kegiatan institutional reguler sebagian besar responden adalah tamat SMA/ SMK sebanyak 10 orang atau 100 %. Jadi dengan demikian Pelatihan Institusional Reguler penting bagi lulusan SMA/ SMU sehingga mereka mempunyai kesempatan untuk bisa bekerja, sedangkan untuk kegiatan magang dapat dikemukakan bahwa sebagian besar responden adalah tamat SMA / SMK 80 %, lainnya 20 % tamatan D1.

Tabel IV. 5
RESPONDEN MENURUT JURUSAN PELATIHAN

Responden	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1. Sekretaris	2	10	4	40
2. Las listrik	3	40	-	-
3. Tataniaga	1	10	2	20
4. Logam	-	-	2	20
5. Mobil Bensin	2	20	2	20
6. Meubeler	1	10	-	-
7. Otomotif	1	10	-	-
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber : Diolah dari identitas responden no. 5

Dari tabel IV. 5 mengenai responden menurut jurusan pelatihan dari Pelatihan Institusional Reguler sebagian besar adalah 40 % las listrik, lainnya 20 % mobil bensin dan masing-masing 10 % otomotif, sekretaris, mebel air dan tata niaga, sedangkan dari peserta pemagangan sebesar 40

% adalah siswa alumni jurusan sekretaris dan lainnya masing-masing 20

% adalah tata niaga, logam dan mobil bensin.

Jadi dengan demikian prinsip *representativeness* terlihat dengan keterlibatan unsur-unsur pelatihan.

B.1.2 Pelatihan Institusional Reguler dan Pemagangan

a. Input

Tabel IV. 6
MOTIVASI DAN SEMANGAT BELAJAR SISWA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang tinggi	3	30	3	30
Tinggi	5	50	4	40
Sangat tinggi	2	20	3	30
Jumlah	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 6

Berdasarkan tabel IV. 6 dari sisi input mengenai indikator motivasi dan semangat belajar siswa dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 50 % menjawab tinggi. Seterusnya adalah kurang tinggi 30 % dan sangat tinggi 20 % . Begitu pula pada keegiatan pelatihan magang sebagian besar jawaban responden adalah 40 % menjawab tinggi, 30 % kurang tinggi dan 30 % sangat tinggi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan walaupun motivasi dan semangat belajar siswa tinggi tetapi terdapat 30 % jawaban yang mengatakan kurang tinggi.

Tabel IV. 7
KEPATUHAN DAN DISIPLIN SISWA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang tinggi	3	30	1	30
Tinggi	6	60	8	60
Sangat tinggi	1	10	1	10
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 7

Berdasarkan tabel IV. 7 dari input mengenai indikator kepatuhan dan disiplin siswa dalam pelatihan reguler dan magang dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab tinggi, lainnya menjawab kurang tinggi 30 % dan sangat tinggi 10 %.

Jadi kepatuhan dan disiplin siswa dalam pelatihan kerja Institusional Reguler dan magang tinggi, namun demikian masih terdapat 30 % jawaban responden yang mengaku bahwa kepatuhan dan disiplin siswa kurang tinggi.

Tabel IV. 8
KUALITAS PENGAJAR SESUAI DISIPLIN ILMUNYA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang berkualitas	2	20	1	10
Berkualitas	7	70	7	70
Sangat berkualitas	1	10	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 8

Berdasarkan tabel .IV. 8 dari input mengenai indikator kualitas pengajar/instruktur pelatihan kerja sesuai disiplin ilmunya dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab berkualitas, lainnya adalah kurang berkualitas 20 % dan sangat berkualitas 10 %.

Jadi dengan demikian kualitas pengajar/ instruktur pelatihan kerja sesuai disiplin ilmunya dalam Pelatihan Institusional Reguler dan program magang sudah sesuai dan berkualitas.

Tabel IV. 9
KEMAMPUAN PENGAJAR
DALAM MENGAPLIKASIKAN TEORI DAN PRAKTEK

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang baik	2	20	1	10
Baik	7	70	8	80
Sangat baik	1	10	1	10
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 9

Berdasarkan tabel IV. 9 dari input mengenai indikator kualitas pengajar/instruktur pelatihan kerja dalam mengaplikasikan teori dan praktek dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab baik, lainnya adalah kurang baik 20 % dan sangat baik 10 %. Sedangkan dari 10 input mengenai indikator kualitas pengajar/instruktur pelatihan magang dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab baik, lainnya adalah kurang baik 10 % dan sangat baik 10 %.

Jadi dengan demikian kualitas pengajar/ instruktur pelatihan kerja dalam mengaplikasikan teori dan praktek dalam Pelatihan Institusional Reguler dan Magang baik.

Tabel IV. 10
KEMAMPUAN PENGAJAR TERHADAP MATERI PELATIHAN

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang baik	3	30	2	20
Baik	7	70	5	50
Sangat baik	-	-	3	30
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 10

Berdasarkan tabel IV. 10 dari input mengenai indikator kualitas pengajar/ instruktur terhadap materi pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab baik, lainnya adalah kurang baik 30 %. Sedangkan pada pelatihan magang indikator kualitas pengajar/ instruktur dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 50 % menjawab baik, sangat baik 30 % dan kurang baik 20 %.

Jadi dengan demikian kualitas pengajar/ instruktur terhadap materi pelatihan kerja di Pelatihan Institusional Reguler dan magang sudah baik, tetapi masih terdapat 30 % jawaban responden yang mengaku bahwa kualitas pengajar/ instruktur terhadap materi pelatihan kerja kurang baik dan 20 % responden mengaku bahwa kualitas pengajar/instruktur terhadap materi pelatihan magang kurang baik.

Tabel IV. 11
KEMAMPUAN PENGAJAR DALAM PENGELOLAAN WAKTU

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang baik	4	40		-
Baik	5	50	7	70
Sangat baik	1	10	3	30
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 11

Berdasarkan tabel IV. 11 dari input mengenai indikator kualitas pengajar/ instruktur pelatihan kerja dalam memanfaatkan waktu dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 50 % menjawab baik, lainnya adalah kurang baik 40 % dan sangat baik 10 %.

Jadi dengan demikian kualitas pengajar/ instruktur pelatihan kerja dalam memanfaatkan waktu di Pelatihan Institusional Reguler baik, tetapi masih terdapat 40 % jawaban responden yang mengaku bahwa kualitas pengajar/ instruktur dalam memanfaatkan waktu kurang baik.

Input mengenai indikator kualitas pengajar/ instruktur pelatihan magang dalam memanfaatkan waktu dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab baik, lainnya adalah sangat baik 30 %

Jadi dengan demikian kualitas pengajar/ instruktur pelatihan kerja dalam memanfaatkan waktu di Pelatihan Institusional Pemagangan baik.

Tabel IV. 12
KONDISI GEDUNG

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Tidak baik	1	10	-	-
Kurang baik	1	10	1	10
Baik	7	70	7	70
Sangat baik	1	10	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 12

Berdasarkan tabel IV. 12, dari input mengenai indikator kondisi/ kualitas gedung tempat pelatihan kerja reguler dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab baik, lainnya masing 10 % menjawab sangat baik, kurang baik dan tidak baik.

Jadi dengan demikian kualitas gedung tempat pelatihan kerja di Pelatihan Institusional Reguler baik.

Dari input mengenai indikator kondisi/ kualitas gedung tempat pelatihan kerja magang dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab baik, lainnya masing-masing 10 % menjawab kurang baik dan 20 % sangat baik.

Jadi dengan demikian kualitas gedung tempat pelatihan kerja di Pelatihan Institusional Pemagangan baik.

Tabel IV. 13
KONDISI *WORK SHOP*/ BENGKEL KERJA/ LABOLATORIUM

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang baik	3	30	1	10
Baik	6	60	7	70
Sangat baik	1	10	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 13

Berdasarkan tabel IV. 13 dari input mengenai indikator kondisi/ kualitas work shop/ bengkel kerja tempat pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab baik, lainnya 30 % menjawab kurang baik baik, dan sangat baik 10 %.

Jadi dengan demikian kondisi/ kualitas *work shop*/ bengkel kerja/ labolatorium tempat pelatihan kerja di Pelatihan Institusional Reguler baik 60 %, tetapi terdapat 30 % jawaban responden yang mengaku bahwa kondisi/ kualitas *work shop*/ bengkel kerja/ laboratorium tempat pelatihan kerja jawaban kurang baik.

Dari input mengenai indikator kondisi/ kualitas work shop/ bengkel kerja tempat pelatihan kerja pemagangan dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab baik, lainnya 10 % menjawab kurang baik baik, dan sangat baik 20 %.

Jadi dengan demikian kondisi/ kualitas *work shop*/ bengkel kerja/ labolatorium tempat pelatihan kerja di Pelatihan Institusional Pemagangan

baik 70 %, tetapi terdapat 20 % jawaban responden yang mengaku bahwa kondisi kualitas *work shop* bengkel kerja/ laboratorium tempat pelatihan kerja pemagangan sangat baik dan sebanyak 10 % menyatakan kurang baik.

Tabel IV. 14
KONDISI PERLENGKAPAN MENGAJAR

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang baik	2	20	-	-
Baik	7	70	7	70
Sangat baik	1	10	3	30
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 14

Berdasarkan tabel IV. 14, dari input mengenai indikator kondisi perlengkapan/ alat peraga/ alat bantu mengajar (audio visual) yang digunakan dalam pelatihan kerja dapat digambarkan jawaban sebagian besar responden baik 70 %, lainnya kurang baik 20 % dan sangat baik 10 %.

Jadi dengan demikian kondisi perlengkapan/ alat peraga/ alat bantu mengajar (audio visual) yang digunakan dalam pelatihan kerja di pelatihan kerja institusional dapat dikatakan baik.

Dari indikator kondisi perlengkapan/ alat peraga/ alat bantu mengajar (audio visual) yang digunakan dalam pelatihan kerja dapat digambarkan jawaban sebagian besar responden baik 70 %, lainnya sangat baik 30 %.

Jadi dengan demikian kondisi perlengkapan/ alat peraga/ alat bantu mengajar (audio visual) yang digunakan dalam pelatihan kerja di pelatihan kerja institusional pemagangan dapat dikatakan baik.

b. Proses

Tabel IV. 15
MATA LATIHAN SESUAI JURUSAN

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Tidak sesuai	1	10	-	-
Kurang sesuai	2	20	1	10
Sesuai	6	60	8	80
Sangat sesuai	1	10	1	10
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 15

Berdasarkan tabel IV. 15 dari proses dilihat dari indikator mata latihan sesuai dengan jurusan yang diambil siswa bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab sesuai, lainnya kurang sesuai 20 % dan masing-masing sangat sesuai dan tidak sesuai 10 %.

Jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa mata latihan sesuai dengan jurusan yang diambil siswa, tetapi terdapat 20 % dan 10 % jawaban responden yang mengaku bahwa mata latihan yang diambil siswa kurang sesuai dan tidak sesuai dengan jurusan yang diambil siswa.

Dari proses dilihat dari indikator mata latihan sesuai dengan jurusan yang diambil siswa bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 %

menjawab sesuai, lainya sangat sesuai dan kurang sesuai masing-masing 10 %.

Jadi dengan demikian dapat dikatakan bahwa mata latihan sesuai dengan jurusan yang diambil siswa dalam Pelatihan Institusional Pemagangan.

Tabel IV. 16
SESUAINYA WAKTU/ JAM PELAJARAN YANG DISEDIAKAN

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang sesuai	4	40	1	10
Sesuai	4	40	6	60
Sangat sesuai	2	20	3	30
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 16

Berdasarkan tabel IV. 16 dari proses mengenai indikator sesuainya jam pelajaran yang disediakan dalam pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden 40 % menjawab sesuai dan 40 % menjawab kurang sesuai, lainya sangat sesuai 20 %.

Jadi dapat dikatakan waktu pelajaran sesuai dengan waktu yang disediakan dalam Pelatihan Kerja Institusional Reguler, namun demikian masih terdapat 40 % jawaban responden yang mengaku bahwa waktu pelajaran kurang sesuai dengan waktu yang disediakan.

Dari proses mengenai indikator sesuainya jam pelajaran yang disediakan dalam pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab sesuai lainnya 30 % menjawab sangat sesuai dan kurang sesuai 10 %.

Jadi dengan demikian bahwa indikator sesuainya jam pelajaran yang disediakan dalam Pelatihan Institusional Pemagangan dapat dikatakan sesuai.

Tabel IV. 17
VARIASI METODE

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang variatif	3	30	1	10
Variatif	7	70	8	80
Sangat variatif	-	-	1	10
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 17

Berdasarkan tabel IV. 17 dari proses mengenai indikator variasi metode yang digunakan dalam pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab variatif dan lainnya kurang variatif 30 %.

Jadi dapat dikatakan metode yang digunakan dalam Pelatihan Kerja Institusional Reguler variatif, namun demikian masih terdapat 30 % jawaban responden yang mengaku metode yang digunakan masih kurang variatif.

Dari proses mengenai indikator variasi metode yang digunakan dalam pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab variatif dan lainnya masing-masing sangat variatif dan kurang variatif 10 %.

Jadi dengan demikian indikator metode yang digunakan dalam Pelatihan Institusional Pemagangan dapat dikatakan variatif.

Tabel IV. 18
KUALITAS METODE.

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang berkualitas	2	20	3	30
Berkualitas	8	80	5	50
Sangat berkualitas	-	-	2	20
Jumlah	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 18

Berdasarkan tabel IV. 18 dari proses mengenai indikator kualitas penggunaan metode pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab baik, lainnya kurang berkualitas 20 %.

Jadi dapat dikatakan penggunaan metode pelatihan kerja di Pelatihan Kerja Institusional Reguler sudah berkualitas.

Dari proses mengenai indikator kualitas penggunaan metode pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban

responden adalah 50 % menjawab berkualitas, lainnya kurang berkualitas 30 % dan sangat berkualitas 20 %

Jadi dengan demikian indikator kualitas penggunaan metode yang digunakan dalam Pelatihan Institusional Pemagangan dapat dikatakan berkualitas, tetapi masih terdapat permasalahan dari indkator tersebut cukup besar yaitu sebesar 30 %.

Tabel IV. 19
OBJEKTIFITAS PENILAIAN PENGAJAR

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang obyektif	2	20	1	10
Obyektif	7	70	7	70
Sangat obyektif	1	10	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 19

Berdasarkan tabel IV. 19 dari proses mengenai indikator penilaian pengajar/ instruktur kepada siswa dalam pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab obyektif, kurang obyektif 20 % dan sangat obyektif 10 %.

Jadi dengan demikian penilaian pengajar/ instruktur kepada siswa dalam pelatihan kerja dapat dikatakan obyektif.

dari proses mengenai indikator penilaian pengajar/ instruktur kepada siswa dalam pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar

jawaban responden adalah 70 % menjawab objektif, lainnya sangat objektif 20 % dan kurang objektif 10 %.

Jadi dengan demikian penilaian pengajar/ instruktur kepada siswa dalam Pelatihan Institusional Pemagangan dapat dikatakan objektif.

Tabel IV. 20
PENANGANAN MASALAH

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Tidak baik	1	10	-	-
Kurang baik	3	30	2	20
Baik	6	60	7	70
Sangat baik	-	-	1	10
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 20

Berdasarkan tabel IV. 20 dari proses mengenai indikator penanganan yang dilakukan lembaga pelatihan terhadap siswa yang mendapat masalah dalam pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab baik, lainnya kurang baik 30 % dan tidak baik 10 %.

Jadi dengan demikian penanganan yang dilakukan lembaga pelatihan terhadap siswa yang mendapat masalah dalam pelatihan kerja dapat dikatakan baik, tetapi masih terdapat 30 % dan 10 % jawaban responden yang mengaku bahwa penanganan terhadap siswa yang mendapat masalah kurang baik dan tidak baik.

Dari proses mengenai indikator penanganan yang dilakukan lembaga pelatihan terhadap siswa yang mendapat masalah dalam pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab baik, lainnya sangat baik 20 % dan kurang baik 10 %.

Jadi dengan demikian penanganan yang dilakukan lembaga pelatihan terhadap siswa yang mendapat masalah dalam Pelatihan Institusional Pemagangan dapat dikatakan baik.

c. Out Put

Tabel IV. 21
PENGETAHUAN SISWA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang meningkat	1	10	3	30
Meningkat	7	70	6	60
Meningkat	2	20	1	10
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 21

Berdasarkan tabel IV. 21 dari output mengenai indikator pengetahuan/ wawasan siswa setelah selesai mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab meningkat, lainnya sangat meningkat 20 % dan kurang meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian pengetahuan/ wawasan siswa setelah selesai mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan meningkat.

Pada Program Pemagangan dari output mengenai indikator pengetahuan/ wawasan siswa setelah selesai mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab meningkat, lainnya kurang meningkat 30 % dan sangat meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian pengetahuan/ wawasan siswa setelah selesai mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan dapat dikatakan meningkat, tetapi masih terdapat 30 % responden yang mengaku wawasan siswa setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan kurang meningkat.

Tabel IV. 22
KETRAMPILAN SISWA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang meningkat	-	-	2	20
Meningkat	8	80	7	70
Sangat Meningkat	2	20	1	10
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 22

Berdasarkan tabel IV. 22 dari output mengenai indikator ketrampilan siswa setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab meningkat dan lainnya sangat meningkat 20 %.

Jadi dengan demikian ketrampilan siswa setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan meningkat.

Dari output mengenai indikator ketrampilan siswa setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab meningkat lainnya kurang meningkat 20 % sangat meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian ketrampilan siswa setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan dapat dikatakan meningkat.

Tabel IV. 23
KECERDASAN SISWA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang meningkat	1	10	1	10
Meningkat	7	70	7	70
Sangat Meningkat	2	20	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari Pertanyaan No. 23

Berdasarkan tabel IV. 23 dari output mengenai indikator kecerdasan siswa setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab meningkat, lainnya sangat meningkat 20 % dan kurang meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian kecerdasan siswa setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan meningkat.

Dari output mengenai indikator kecerdasan siswa setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban

responden adalah 70 % menjawab meningkat, lainnya sangat meningkat 20 % dan kurang meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian kecerdasan siswa setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan dapat dikatakan sudah meningkat secara maksimal.

Tabel IV. 24
KREATIFITAS SISWA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang meningkat	1	10	2	20
Meningkat	7	70	6	60
Sangat Meningkat	2	20	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 24

Berdasarkan tabel IV. 24 dari output mengenai indikator kreatifitas siswa dalam melaksanakan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab meningkat, lainnya sangat meningkat 20 % dan kurang meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian kreatifitas siswa dalam melaksanakan pekerjaan setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan meningkat.

Dari output mengenai indikator kreatifitas siswa dalam melaksanakan pekerjaan setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab meningkat, lainnya masing-masing sangat meningkat dan kurang meningkat 20 %.

Jadi dengan demikian kreatifitas siswa dalam melaksanakan pekerjaan setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan dapat dikatakan meningkat.

Tabel IV. 25
KEDISIPLINAN SISWA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang meningkat	-	-	1	10
Meningkat	9	90	7	70
Sangat Meningkatkan	1	10	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 25

Berdasarkan tabel IV. 25 dari output mengenai indikator kedisiplinan siswa ditempat kerja setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden 90 % menjawab meningkat, lainnya sangat meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian kedisiplinan siswa di tempat kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan meningkat.

Pada Program pemagangan dari output mengenai indikator kedisiplinan siswa ditempat kerja setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab meningkat, lainnya sangat meningkat 20 % dan kurang meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian kedisiplinan siswa ditempat kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan dapat dikatakan meningkat.

Tabel IV. 26
MOTIVASI SISWA DALAM BEKERJA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang meningkat	2	20	3	30
Meningkat	8	80	5	50
Sangat Meningkatkan	-	-	2	20
Jumlah	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 26

Berdasarkan tabel IV. 26 dari output mengenai indikator motivasi siswa dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab meningkat, lainnya kurang meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian motivasi siswa dalam bekerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan meningkat.

Dari output mengenai indikator motivasi siswa dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 50 % menjawab meningkat, lainnya kurang meningkat 30 % dan sangat meningkat 20 %.

Jadi dengan demikian loyalitas siswa dalam bekerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan dapat dikatakan meningkat, tetapi masih terdapat 30 % jawaban responden yang mengaku bahwa motivasi siswa dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan kurang tinggi.

Tabel IV. 27
LOYALITAS TERHADAP PERUSAHAAN

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang meningkat	2	20	-	-
Meningkat	8	80	8	80
Sangat Meningkatkan	-	-	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pernyaaan no. 27

Berdasarkan tabel IV. 27 dari output mengenai indikator loyalitas siswa ditempat kerja setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab meningkat, lainnya kurang meningkat 20 %.

Jadi dengan demikian loyalitas siswa ditempat kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan meningkat.

Pada Program Pemagangan dari output mengenai indikator loyalitas siswa ditempat kerja setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab meningkat, lainya sangat meningkat 20 %.

Jadi dengan demikian loyalitas siswa di tempat kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan dapat dikatakan meningkat.

Tabel IV. 28
PENTINGNYA PERFORMANCE

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang meningkat	3	30	1	10
Meningkat	7	70	8	80
Sangat Meningkatkan	-	-	1	10
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 28

Berdasarkan tabel IV. 28 dari output mengenai indikator pentingnya performance bagi siswa dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab meningkat, lainya sangat meningkat 30 %.

Jadi dengan demikian pentingnya *performance* siswa dalam bekerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan meningkat, tetapi masih terdapat 30 % jawaban responden yang mengaku bahwa *performance* kurang penting dalam bekerja.

Pada Program Pemagangan dari output mengenai indikator pentingnya performance bagi siswa dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab meningkat, lainya masing-masing sangat meningkat dan kurang meningkat 10 %.

Jadi dengan demikian pentingnya performance siswa dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan kerja institusional pemagangan dapat dikatakan meningkat.

d. Umpan Balik (*feedback*)

Tabel IV. 29
PENTINGNYA PELATIHAN

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang penting	1	10	-	-
Penting	8	80	8	80
Sangat penting	1	10	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 29

Berdasarkan tabel IV. 29 dari umpan balik Mengenai indikator pentingnya pelatihan kerja bagi pencari kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab penting, lainya masing-masing kurang penting dan sangat penting 10 %.

Jadi dengan demikian Pelatihan Kerja Institusional Reguler bagi pencari kerja dapat dikatakan penting.

Pada Program Pemagangan dari umpan balik mengenai indikator pentingnya pelatihan kerja bagi pencari kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab penting, lainnya sangat penting 20 %.

Jadi dengan demikian Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan bagi pencari kerja dapat dikatakan penting.

Tabel IV. 30
KESEMPATAN KERJA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang banyak	4	40	-	-
Banyak	5	50	6	60
Sangat banyak	1	10	4	40
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 30

Berdasarkan tabel IV. 30 dari umpan balik mengenai indikator kesempatan kerja yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 50 % menjawab banyak, lainnya kurang banyak 40 dan sangat banyak 10 %.

Jadi dengan demikian kesempatan kerja yang diperoleh setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan banyak, tetapi juga masih terdapat 40 % jawaban responden yang mengaku bahwa kesempatan kerja yang diperoleh kurang banyak.

Pada Program Pemagangan dari umpan balik mengenai indikator kesempatan kerja yang diperoleh setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab banyak, lainya sangat banyak 40 %.

Jadi dengan demikian kesempatan kerja yang diperoleh setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan dapat dikatakan banyak.

Tabel IV. 31
KOMPETISI DUNIA KERJA

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Kurang tinggi	2	20	2	20
Tinggi	7	70	6	60
Sangat tinggi	1	10	2	20
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 31

Berdasarkan tabel IV. 31 dari umpan balik mengenai indikator kompetensi siswa setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 70 % menjawab tinggi, lainya kurang tinggi 20 % dan sangat tinggi 10 %.

Jadi dengan demikian kompetensi siswa di dunia kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Reguler dapat dikatakan tinggi.

Pada Program Pemagangan dari umpan balik mengenai indikator kompetensi siswa setelah mengikuti pelatihan kerja dapat digambarkan

bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab tinggi, lainnya masing-masing kurang tinggi dan sangat tinggi 20 %.

Jadi dengan demikian kompetensi siswa di dunia kerja setelah mengikuti Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan dapat dikatakan tinggi.

Tabel IV. 32
MASALAH PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER
DAN PEMAGANGAN DI BLKI

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Sangat banyak	-	-	1	10
Banyak	4	40	2	20
Sedikit	4	40	3	30
Tidak ada	2	20	4	40
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pernyataan no. 32

Berdasarkan tabel IV. 32 dari umpan balik mengenai indikator pelaksanaan Pelatihan Kerja Institusional Reguler di BLKI masih terdapat permasalahan dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah masing-masing 40 % menjawab banyak dan 40 % sedikit, lainnya tidak ada 20 %.

Jadi dengan demikian permasalahan yang muncul dalam Pelatihan Kerja Institusional Reguler di BLKI banyak masalah yang terjadi.

Pada program pemagangan dari umpan balik mengenai indikator pelaksanaan pelatihan kerja di BLKI dapat digambarkan bahwa sebagian

besar jawaban responden adalah 40 % menjawab tidak ada, lainnya sedikit 30 %, banyak 20 % dan sangat banyak 10 %.

Jadi dengan demikian permasalahan yang muncul dalam Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan di BLKI hanya sedikit permasalahan yang terjadi.

Tabel IV. 33
PERBAIKAN PELATIHAN INSTITUSIONAL
REGULER DAN PEMAGANGAN DI BLKI

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Banyak	3	30	1	10
Sedikit	6	60	5	50
Tidak ada	1	10	4	40
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 33

Berdasarkan tabel IV. 33 dari umpan balik mengenai indikator Pelatihan Kerja Institusional Reguler di BLKI masih harus banyak yang diperbaiki dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 60 % menjawab sedikit, lainnya banyak 30 % dan tidak ada 10 %.

Jadi dengan demikian Pelatihan Kerja Institusional Reguler di BLKI hanya membutuhkan sedikit perbaikan.

Pada Program Pemagangan dari umpan balik mengenai indikator pelatihan kerja di BLKI masih harus banyak yang diperbaiki dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 40 % menjawab sedikit, lainnya tidak ada 40 % dan banyak 10 %.

Jadi dengan demikian pelatihan kerja Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan di BLKI hanya membutuhkan sedikit perbaikan.

Tabel IV. 34
KUALITAS PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER
DAN PEMAGANGAN DI BLKI

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Berkualitas	10	100	7	70
Sangat berkualitas	-	-	3	30
Jumlah	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 34

Berdasarkan tabel IV. 34 Dari umpan balik mengenai indikator kualitas Pelatihan Kerja Institusional Reguler di BLKI dapat digambarkan bahwa seluruh jawaban responden adalah 100 % menjawab berkualitas.

Jadi dengan demikian Pelatihan Kerja Institusional Reguler di BLKI dapat dikatakan berkualitas.

Dari umpan balik mengenai indikator kualitas pelatihan kerja di BLKI dapat digambarkan bahwa seluruh jawaban responden adalah 70 % menjawab berkualitas, lainnya sangat berkualitas 30 %.

Jadi dengan demikian Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan di BLKI dapat dikatakan berkualitas.

Tabel IV. 35
STATUS PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER DI BLKI

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Harus tetap diadakan	1	10	1	10
Diadakan	9	90	8	80
Diadakan bila diperlukan	-	-	1	10
J u m l a h	10	100	10	100

Sumber: Diolah dari pertanyaan no. 35

Berdasarkan tabel IV. 35 dari umpan balik mengenai indikator diadakannya Pelatihan Kerja Institusional Reguler di BLKI dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 90 % menjawab diadakan dan diadakan bila diperlukan 10 %.

Jadi dengan demikian Pelatihan Kerja Institusional Reguler di BLKI perlu diadakan terus.

Umpan balik mengenai indikator diadakannya Pelatihan Kerja Institusional Magang di BLKI dapat dijelaskan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab diadakan, dan masing-masing 10 % menyatakan harus diadakan dan diadakan bila diperlukan.

Jadi dengan demikian Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan di BLKI perlu diadakan terus.

Untuk mengelompokkan nilai-nilai total hasil penjumlahan dari jawaban kuesioner yang berkaitan dengan pelatihan institusional reguler maka akan digunakan rumus sebagai berikut :

$$i = R/k$$

Keterangan :

i = Interval kelas

R = Range (jarak), merupakan hasil skor tertinggi dikurangi skor terendah

k = Jumlah kelas

Dari rumus di atas maka didapat $i = 90-78 = 12/4 = 3$, maka $i = 3$.

Pengelompokan skor Pelatihan Kerja Institusional Reguler adalah sebagai berikut adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 36
KLASIFIKASI SKOR
PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER

Kategori Jawaban	Notasi	Kelas Interval
Rendah	R	78-81
Kurang Tinggi	KT	82-85
Tinggi	T	86-89
Sangat tinggi	ST	90-93

Berdasarkan klasifikasi penilaian dapat disusun rekapitulasi penilaian Pelatihan Kerja Institusional Reguler. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel IV.37
REGULER REKAPITULASI PENILAIAN
PELATIHAN INSTITUSIONAL

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Rendah (R)	1	10
KurangTinggi (KT)	2	20
Tinggi(T)	6	60
Sangat tinggi (ST)	1	10
Jumlah	10	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan no 15-26

Dari tabel IV. 37 rekapitulasi di atas dapat dilihat bahwa Pelatihan Kerja Institusional Reguler di BLKI dapat dikatakan berkualitas, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang masih menunjukkan adanya permasalahan.

Oleh karena itu tentunya perbaikan-perbaikan masih tetap harus dilakukan sesuai dengan indikator-indikator dari pelatihan tersebut yang dianggap perlu untuk dicari solusinya.

Pada Program Pemagangan dari umpan balik mengenai indikator diadakanya pelatihan kerja di BLKI dapat digambarkan bahwa sebagian besar jawaban responden adalah 80 % menjawab tetap diadakan, lainnya masing-masing diadakan dan diadakan bila diperlukan 10 %.

Jadi dengan demikian Pelatihan Kerja Institusional Pemagangan di BLKI perlu diadakan terus.

Untuk mengelompokkan nilai-nilai total hasil penjumlahan dari jawaban kuesioner yang berkaitan dengan Pelatihan Institusional Pemagangan maka akan digunakan rumus sebagai berikut :

$$i = R/k$$

Keterangan :

i = Interval kelas

R = Range (jarak), merupakan hasil skor tertinggi dikurangi skor terendah

k = Jumlah kelas

Dari rumus diatas maka didapat $i = 99-80 = 19/4 = 4,75$, karena pecahan maka dibulatkan ke atas menjadi 5 maka $i = 5$. Pengelompokan skor Pelatihan Institusional Pemagangan adalah sebagai berikut :

Tabel IV. 38
KLASIFIKASI SKOR
PELATIHAN INSTITUSIONAL PEMAGANGAN

Kategori Jawaban	Notasi	Kelas Interval
Rendah	R	80-85
Kurang Tinggi	KT	86-91
Tinggi	T	92-97
Sangat Tinggi	ST	98-103

Berdasarkan klasifikasi penilaian dapat disusun rekapitulasi penilaian Pelatihan Institusional Pemagangan. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 39
REKAPITULASI PENILAIAN
PELATIHAN INSTITUSIONAL PEMAGANGAN

Kategori Jawaban	Frekuensi	Persentase
Rendah (R)	1	10
KurangTinggi (KT)	1	10
Tinggi(T)	7	70
Sangat tinggi (ST)	1	10
Jumlah	10	100

Sumber : Diolah dari pertanyaan no 6-35

Dari tabel IV. 39 rekapitulasi di atas dapat dilihat sebagian besar nilai hasil rekapitulasi dari penilaian Pelatihan Institusional Pemagangan adalah tinggi 70 %, lainya masing-masing rendah, kurang tinggi dan sangat tinggi 10 %.

Jadi dengan demikian bahwa Pelatihan Institusional Pemagangan di BLKI dapat dikatakan berkualitas karena hanya sedikit permasalahan saja yang timbul dalam program pelatihan tersebut. Namun demikian perbaikan-perbaikan terhadap indikator-indikator yang dianggap cukup besar menimbulkan permasalahan terhadap pelatihan tersebut tetap harus dilakukan untuk tetap semakin meningkatkan kualitas dari pelatihan tersebut.

C. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai indikator-indikator yang dianggap masih menimbulkan permasalahan baik untuk Pelatihan Institusional Reguler maupun Pelatihan Institusional Pemagangan berdasarkan hasil-hasil yang ditunjukkan dari tabel tunggal yang disajikan sebelumnya. Setelah ini baru penulis akan menyajikan mengenai hasil penghitungan statistik uji perbedaan berdasarkan hipotesis yang diajukan dengan teknik statistik uji-t.

Beberapa hal yang menyangkut pembahasan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Indikator-indikator yang sekiranya masih harus dilakukan perbaikan dari kedua pelatihan tersebut, yaitu:
 - a. Pelatihan Institusional Reguler
 - 1) Tingkat motivasi siswa peserta Pelatihan Institusional Reguler masih harus ditingkatkan.
 - 2) Tingkat kepatuhan dan disiplin siswa peserta Pelatihan Institusional Reguler masih harus ditingkatkan.
 - 3) Tingkat kemampuan penguasaan instruktur/ pengajar terhadap materi pelatihan kerja Pelatihan Institusional Reguler masih harus ditingkatkan.
 - 4) Tingkat kemampuan pengajar/ instruktur dalam memanfaatkan waktu pelatihan kerja Pelatihan Institusional Reguler masih harus ditingkatkan.
 - 5) Kondisi/ kualitas workshop/ bengkel kerja/ labolatorium tempat pelatihan kerja Pelatihan Institusional Reguler masih harus ditingkatkan.

- 6) Mata latihan yang diajarkan harus lebih disesuaikan dengan jurusan.
- 7) Waktu/ jam harus lebih disesuaikan dengan bobot/ waktu yang disediakan.
- 8) Metode latihan lebih variatif.
- 9) Penanganan yang dilakukan terhadap siswa yang punya masalah lebih ditingkatkan.
- 10) Pengajaran pentingnya performance bagi siswa ditingkatkan.
- 11) Kesempatan kerja yang diperoleh alumni ditingkatkan.
- 12) Permasalahan-permasalahan dalam pelatihan masih cukup banyak.
- 13) Permasalahan yang muncul perlu diperbaiki.

b. Pelatihan Intitusional Pemagangan

- 1) Tingkat motivasi siswa peserta Pelatihan Intitusional Pemagangan masih harus ditingkatkan.
- 2) Kualitas penggunaan metode pelatihan kerja harus ditingkatkan.
- 3) Wawasan siswa pelatihan pemagangan kurang setelah ikut dalam pemagangan.
- 4) Permasalahan yang muncul masih perlu untuk diperbaiki.

2. Hasil rekapitulasi penilaian Pelatihan Intitusional Reguler dan Pelatihan Intitusional Pemagangan, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pada Pelatihan Intitusional Reguler dapat dikatakan berkualitas, walaupun masih terdapat beberapa indikator yang menunjukan permasalahan.

- b. Pada Pelatihan Institusional Pemagangan dapat dikatakan berkualitas, dengan beberapa indikator yang menunjukkan permasalahan yang lebih sedikit terjadi dari pada Pelatihan Institusional Reguler.
3. Hasil Pengujian hipotesis perbedaan dengan menggunakan t-test adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 40

HASIL PENGHITUNGAN T-TEST DENGAN SPSS

		Pelatihan	
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed
Levene's Test for Equality of Variance	F	.805	
	Sig.	.382	
t-test for Equality of Means	t	-3.141	-3.141
	df	18	15.598
	Sig. (2-tailed)	.006	.006
	Mean Difference	-6.3000	-6.3000
	Std. Error Difference	2.0058	2.0058
	95% Confidence Interval of the Difference	-10.5141	-10.5611
		Upper	-2.0389

Dari tabel IV. 40 di atas dapat diterangkan bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Intitusional Pemagangan sebesar (- 10, 5141) dengan signifikansi sebesar 0, 06 % atau dibawah 1 %.

Artinya bahwa Pelatihan Institusional Pemagangan mempunyai kualitas lebih baik dari pada Pelatihan Institusional Reguler sebesar 10, 51 % pada taraf signifikansi 0, 06 %. Berdasarkan hal tersebut di atas maka hipotesis yang diajukan

dalam penelitian ini *diterima* yaitu “ *terdapat perbedaan yang signifikan antara Pelatihan Institusional reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan ?*”

D. DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan antara Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan di BLKI Semarang dengan menggunakan pendekatan teori sistem (*Theory System Approuch*), yaitu suatu pendekatan dalam melihat suatu fenomena dengan didasarkan pada unsur-unsur dari sistem itu sendiri meliputi input, proses, autput dan umpan balik (*feedback*). Masing-masing unsur dalam sistem mempunyai indikator-indikator yang yang menjadi fokus dari penelitian ini yaitu pelatihan kerja berdasarkan teori-teori tentang pelatihan kerja.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut maka selanjutnya penulis berusaha melihat sisi perbedaannya, hasil penelitian telah membuktikan terdapat perbedaan antara Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan yang bisa dilihat dari :

1. Penyajian data dalam bentuk tabel tunggal dan hasil rekapitulasi penilaian yang dikuatkan dalam pembahasan hasil penelitian, terlihat dalam tabel IV. 41

Tabel IV. 41
PERBEDAAN PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER DENGAN
PELATIHAN INSTITUSIONAL PEMAGANGAN
DI LIHAT DARI ELEMEN-ELEMEN SISTEM

No	Reguler		Pemagangan	
	Elemen	Indikator Masalah	Elemen	Indikator Masalah
1	Input	1. Motivasi kurang 2. Kepatuhan 3. Kualitas pengajar terhadap materi 4. Kualitas pengajar memanfaatkan waktu 5. Kualitas workshop	Input	1. Tingkat motivasi
Jumlah		5		1
2	Proses	1. Mata latihan kurang sesuai dengan jurusan 2. Waktu kurang sesuai dengan jadwal 3. Metode latihan 4. Penanganan masalah siswa	Proses	1. Kualitas metode
Jumlah		4		1
3	Output	1. Pentingnya <i>performance</i>	Output	1. Wawasan siswa
Jumlah		1		1
4	Umpan balik	1. Kesempatan kerja 2. Permasalahan pelatihan 3. Permasalahan yang perlu diperbaiki	Umpan balik	1. Permasalahan pelatihan
Jumlah		3		1
Total Jumlah		13		4

Dari sisi indikator-indikator penelitian Pelatihan Institusional Pemagangan mempunyai kualitas lebih baik dari pada Pelatihan Institusional Reguler, dimana walaupun pada prinsipnya kedua pelatihan di BLKI Semarang sama-sama berkualitas, tetapi masalah yang muncul di Pelatihan Institusional Pemagangan lebih sedikit dari pada Pelatihan Institusional Reguler dari sisi indikator dari 35 indikator yang diajukan 4 banding 13 indikator. Artinya di Pelatihan Institusional

Pemagangan dari 35 indikator yang diajukan hanya terdapat 4 indikator yang relatif punya masalah, sedangkan di Pelatihan Institusional Reguler dari 35 indikator yang diajukan terdapat 13 indikator yang relatif punya masalah.

Dari sisi rekapitulasi penilaian variabel penelitian Pelatihan Institusional Pemagangan mempunyai kualitas lebih baik dari pada Pelatihan Institusional Reguler, dimana masalah yang muncul pada Pelatihan Institusional Pemagangan lebih sedikit dari pada Pelatihan Institusional Reguler. Rekapitulasi menunjukkan bahwa Pelatihan Institusional Reguler mempunyai kualitas sebesar 70 % dengan permasalahan yang muncul 30 %, sedangkan Pelatihan Institusional Pemagangan mempunyai kualitas sebesar 80 % dengan masalah hanya 20 %. Terlihat dari tabel dibawah ini yang penulis simpulkan dari tabel rekapitulasi penilaian masing-masing variabel penelitian yaitu Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan, sebagai berikut:

Tabel IV. 42
REKAPITULASI PENILAIAN
PELATIHAN INSTITUSIONAL REGULER DAN
PELATIHAN INSTITUSIONAL PEMAGANGAN

Kategori jawaban	Reguler		Magang	
	Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
Rendah	3	30	2	20
Tinggi	7	70	1	80
Jumlah	10	100	10	100

2. Hasil pengujian hipotesis dengan t-test bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan antara Pelatihan Institusional Pemagangan mempunyai kualitas

lebih baik dari pada Pelatihan Institusional Reguler sebesar 10, 51 % pada taraf signifikansi 0, 06 %.

Maksudnya adalah bahwa kedua pelatihan mempunyai tingkat signifikan yang positif yaitu kedua pelatihan tersebut sama-sama berkualitas akan tetapi tingkat kualitas Pelatihan Institusional Pemagangan lebih baik dari pada Pelatihan Institusional Reguler dengan perbedaan sebesar 10, 51 %.

Namun demikian walaupun masalah yang muncul relatif sedikit dari Pelatihan Institusional Pemagangan dan Pelatihan Institusional Reguler perbaikan terhadap indikator-indikator yang dianggap relatif bermasalah harus tetap dilakukan dalam rangka semakin meningkatkan kualitas dari kedua pelatihan itu sendiri. Sebab jika masalah yang muncul di kedua pelatihan tersebut tidak segera dilakukan maka tidak tertutup kemungkinan kedepan kedua pelatihan tersebut akan muncul masalah-masalah lainnya sehingga akan berpengaruh terhadap kualitas dari pelatihan itu sendiri baik dilihat dari sisi input, proses, output dan umpan balik.

BAB V

PENUTUP

Pada bab ini penulis akan mengambil intisari/ poin-poin penting yang berhubungan dengan fokus penelitian yang dilakukan baik dilihat dari sisi hasil maupun masalah-masalah yang muncul dari fokus penelitian yang diteliti. Kemudian masalah-masalah yang muncul tersebut dicari solusinya dalam usaha memperbaiki dan sekaligus meningkatkan kualitas dari fokus penelitian yang diteliti dalam bentuk saran-saran.

A. KESIMPULAN

Beberapa hal yang dapat disimpulkan dari fokus penelitian mengenai perbedaan Pelatihan Institusional Pemagangan dan Pelatihan Institusional Reguler, yaitu:

1. Pada Pelatihan Institusional Reguler dari 35 indikator yang diteliti terdapat 13 indikator penelitian yang relatif mempunyai permasalahan.
2. Pada Pelatihan Institusional Pemagangan dari 35 indikator yang diteliti hanya terdapat 4 indikator penelitian yang relatif mempunyai permasalahan.
3. Hasil rekapitulasi penilaian menunjukan pada Pelatihan Institusional Reguler dapat dikatakan sudah baik, walaupun masih terdapat hal-hal yang kurang baik
4. Hasil rekapitulasi penilaian menunjukan pada Pelatihan Institusional Pemagangan dapat dikatakan sudah berlangsung secara baik, dengan

permasalahan yang lebih sedikit terjadi dari pada Pelatihan Institusional Reguler

5. Diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian” terdapat perbedaan yang signifikan antara Pelatihan Institusional Pemagangan dan Pelatihan Institusional Reguler” sebesar 10, 514 % pada taraf signifikan 0, 06 (dibawah 1 %).

B. SARAN

Dalam diskusi telah dikemukakan walaupun dikedua pelatihan dilihat dari pendekatan teori sistem (*Theory System Approuch*) kedua pelatihan berkualitas, akan tetapi beberapa masalah yang timbul dari kedua pelatihan tersebut harus tetap diberikan solusinya dalm rangka semakin meningkatkan kualitasnya. Berikut ini beberapa saran yang dapat diajukan oleh penulis, adalah sebagai berikut:

1. Pada Pelatihan Institusional Reguler dan Pelatihan Institusional Pemagangan untuk meningkatkan motivasi dan semangat siswa dalam belajar serta pentingnya *performance* siswa dalam bekerja dan meningkatkan disiplin dan kepatuhan siswa dalam pelatihan kerja maka dalam pelatihan kerja di BLKI untuk tidak hanya diberikan mata pelajaran yang tidak hanya diarahkan pada peningkatan pengetahuan dan keahlian pada bidang-bidang ketrampilan teknis, tetapi juga perlu diberikan mata latihan yang diarahkan pada intelektual emosional siswa dalam rangka membentuk *attitud*-nya. Mata pelajaran dari sisi intelektual emosional/ *attittud* tersebut berupa mata pelajaran psikologi kepribadian, manajemen emosi dan budaya kerja. Pemberian mata pelajaran

tersebut diharapkan siswa memiliki *attitud* yang positif seperti motivasi dan semangat yang kuat dalam bekerja, disiplin yang tinggi dalam bekerja dan kepatuhan yang tinggi dalam bekerja. Untuk tidak mengurangi kurikulum dari masing-masing jurusan yang diambil maka persentase dari mata pelajaran tersebut tidak boleh lebih dari 20 %.

2. Dalam rangka meningkatkan kemampuan instruktur terhadap materi pelatihan kerja, teknik memanfaatkan waktu pelatihan dan kualitas metode pelatihan maka diharapkan BLKI Semarang mengadakan pelatihan atau juga pendidikan lanjutan bagi instruktur pelatihan kerja sehingga dengan adanya langkah ini mereka mempunyai kualitas yang komplet mengenai hal-hal yang mendasar yang harus dimiliki/ menjadi syarat sebagai seorang instruktur pelatihan. Kondisi yang terjadi jika hal ini terpenuhi maka dimungkinkan dapat diperoleh hasil alumni pelatihan yang makin berkualitas dan mempunyai nilai kompetitif dalam dunia kerja.
3. Dalam rangka meningkatkan kualitas *work shop*/ bengkel kerja/ labolatorium di BLKI Semarang maka diperlukan penambahan dana alokasi peningkatan sarana dan prasaran pelatihan kerja untuk membeli peralatan-peralatan pelatihan kerja dan dalam alokasi anggaran tersebut juga perlu dimasukan/ diadakan alokasi anggaran pemeliharaan peralatan pelatihan untuk menjaga kualitas peralatan-peralatan pelatihan tersebut.
4. Untuk memberikan variasi metode pada pelatihan kerja di BLKI maka diperlukan penambahan metode pelatihan kerja yang tidak hanya penyajian

materi, diskusi dan praktek kerja, tetapi juga metode simulasi dan *Focus Group Discussion* (FGD). Metode Simulasi digunakan dalam rangka mengetahui memberikan gambaran siswa dalam bekerja dan sekaligus kualitas siswa dalam bekerja. Metode FGD digunakan dalam rangka menggali hal-hal apa yang yang diperlukan/ diketahui (cara kerja dan masalah yang muncul dalam bekerja) dalam bekerja dan menggali potensi kreatifitas dan inovasi siswa dalam bekerja (menemukan solusi terhadap masalah yang muncul dalam bekerja secara tanggap, cermat dan tepat dan menghasilkan karya kerja yang lebih optimal).

5. Mengingat terdapat mata latihan yang kurang sesuai dengan jurusan yang diambil siswa jurusan maka dalam kurikulum Pelatihan Institusional Reguler di BLKI Semarang perlu diperbaiki lagi untuk lebih disesuaikan dengan jurusan yang diambil. Solusi yang dapat dilakukan adalah kurikulum Pelatihan Institusional Reguler di BLKI Semarang dibagi adalam beberapa bagian, yaitu:
 - a. Mata pelajaran ketrampilan dan keahlian siswa sesuai dengan jurusan yang diambil dengan persentase minimal 70 %.
 - b. Mata pelajaran pembentukan sikap/ intelektual emosional dengan persentase maksimal 20 %.
 - c. Mata pelajaran lainnya yang relevan dengan bidang ilmu yang diambil dengan persentase maksimal 10 %.

Kemudian untuk menghindari persepsi yang salah dari siswa terhadap mata pelajaran yang arahnya pada ketrampilan teknis maka maksud dari mata pelajaran non ketrampilan dan keahlian teknis sesuai jurusanya

tersebut disosialisasikan/ dijelaskan sehingga siswa akan mengerti dan paham akan maksud dan tujuan dari adanya mata pelajaran tersebut.

6. Mengingat terdapatnya masalah yang berkaitan dengan tidak sesuainya waktu yang disediakan dalam Pelatihan Institusional Reguler maka BLKI Semarang perlu melakukan *re-planning* mengenai durasi waktu per tiap mata pelajaran. Solusinya adalah BLKI menginventarisir lagi mata pelajaran yang membutuhkan waktu lebih banyak atau lebih sedikit, membuat lagi bobot/ urgensi mata pelajaran yang disertai dengan durasi waktunya, melaksanakan konsep tersebut dan selanjutnya dilakukan evaluasi apakah langkah tersebut sudah efektif apa tidak.
7. Dalam usaha semakin meningkatkan upaya terhadap penanganan terhadap siswa yang mempunyai masalah dalam Pelatihan Institusional Reguler maka solusi yang dapat dilakukan adalah BLKI membentuk unit khusus yang berhubungan dengan masalah siswa (Pelatihan Institusional Reguler di BLKI Semarang). Dua strategi yang dilakukan adalah:
 - a. BLKI Semarang mensosialisasikan akan maksud dan tujuan dibentuknya unit kerja tersebut dan mensosialisasikan kepada siswa yang punya permasalahan untuk segera melakukan bimbingan dan konsultasi kepada siswa pelatihan kerja.
 - b. BLKI Semarang melakukan tindakan proaktif dengan memberikan pesan kepada instuktur/ pengajar untuk lebih jeli dalam mengamati dan mencermati terhadap siswanya yang mempunyai masalah di tempat

pelatihan kerja dan jika menemukan untuk sesegera mungkin dilakukan penanganan secara pribadi ataupun dengan melibatkan unit kerja bimbingan dan konsultasi siswa pelatihan kerja.

8. Dalam rangka semakin memberikan kesempatan kerja yang lebih besar kepada alumni untuk dapat sesegera mungkin bekerja maka BLKI Semarang secara efektif meningkatkan kuantitas hubungan kemitraan dengan perusahaan yang punya relevansi dengan jurusan-jurusan dari hasil Pelatihan Institusional Reguler. Cara yang dapat dilakukan adalah:
 - a. Menyusun daftar-daftar perusahaan yang menjadi mitra kerjasama.
 - b. Mengajukan proposal kerjasama dengan perusahaan yang dijadikan mitra BLKI.
 - c. Membuat nota kerjasama dengan perusahaan yang dijadikan mitra kerjasama terhadap perusahaan yang jadi mitra.
 - d. Menempatkan para alumni Pelatihan Institusional Reguler kedalam perusahaan yang menjadi mitra berdasarkan indikator prestasi/ ranking dan atau hasil uji kelayakan dan kepatutan.
 - e. Melakukan tindakan yang sama sesuai tahapan-tahapan di atas.
9. Dalam usaha menambah wawasan siswa terhadap bidang ilmu yang diambil dan keahlian lainya maka dalam pelatihan institusional Pemagangan perlu diterapkan metode pelatihan yang sekiranya bisa menambah dan menggali pengetahuan siswa yaitu mengefektifkan metode diskusi/ FGD, simulasi, dan praktek kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, Noto, *Pengertian Pendidikan dan Pelatihan*, 1992.
- Departemen Tenaga Kerja, *Pedoman Penyusunan Program Latihan bagi BLK-KLK Departemen Tenaga Kerja Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja*, Jakarta, 1993.
- Ditjen Binalattas Depnaker, *Petunjuk Pelaksanaan Tugas dan Pengembangan BLKI*, Jakarta, 1997.
- Effendi, *Meningkatkan Kemampuan Kelembagaan Untuk Pembangunan Kualitas Manusia, Suatu Perspektif Administrasi Negara*, Jakarta, 1998.
- Hamalik, Oemar, *Pengembangan Sumber daya Manusia Pelatihan Ketenagakerjaan*, Bumi Aksara, Jakarta, 2001.
- Lampiran 1 Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 *tentang Pelaksanaan Keputusan Presiden No. 34 tahun 1972*.
- Latief, Abdul, *Membangun SDM yang Mandiri dan Profesional*, Departemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta, 1993.
- Nawawi, Hadari, *Pelatihan Kerja*, 1998.
- Sedarmayanti, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) dalam Rangka Otonomi Daerah*, CV. Mandar Maju, Jakarta, 2003.
- SK Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. Kep. 285/ Men/ 1991, *Tentang Pelaksanaan pemagangan Nasional*.
- Simamora, Henry, *manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta, 1997.
- Singarimbun, Masri dan Effendi Sopian, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1983.
- Subana, M, *Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah*, Pustaka Ceria, Bandung, 2001.
- Sulistyaningsih, *Perencanaan Sumber daya Manusia*, Departemen Tenaga Kerja, Jakarta, 1998.
- Sumidjo, Wahyu, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1989.